

TUGAS AKHIR - KS141501

**ANALISIS CRITICAL SUCCESS FACTOR TERHADAP
KESUKSESAN IMPLEMENTASI OPEN ERP ODOO DENGAN
METODE DELPHI**

***CRITICAL SUCCESS FACTOR ANALYSIS FOR SUCCESSFUL
IMPLEMENTATION OF ODOO OPEN ERP WITH DELPHI
METHOD***

NAUFAL RAIHAN NOLY
NRP 05211440000062

Dosen Pembimbing
Mahendrawathi ER, S.T., M.Sc., Ph.D

DEPARTEMEN SISTEM INFORMASI
Fakultas Teknologi Informasi dan Komunikasi
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
Surabaya 2018

TUGAS AKHIR - KS141501

**ANALISIS CRITICAL SUCCESS FACTOR
TERHADAP KESUKSESAN IMPLEMENTASI OPEN
ERP ODOO DENGAN METODE DELPHI**

**NAUFAL RAIHAN NOLY
NRP 05211440000062**

**Dosen Pembimbing
Mahendrawathi ER, S.T., M.Sc., Ph.D**

**DEPARTEMEN SISTEM INFORMASI
Fakultas Teknologi Informasi dan Komunikasi
Institut Teknologi Sepuluh Nopember
Surabaya 2018**

UNDERGRADUATE THESIS - KS 141501

***CRITICAL SUCCESS FACTOR ANALYSIS FOR
SUCCESSFUL IMPLEMENTATION OF ODOO
OPEN ERP WITH DELPHI METHOD***

NAUFAL RAIHAN NOLY

NRP 05211440000062

Supervisor

Mahendrawathi ER, S.T., M.Sc., Ph.D

**INFORMATION SYSTEMS DEPARTMENT
Faculty of Information Communication and Technology
Sepuluh Nopember Institut of Technology
Surabaya 2018**

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS CRITICAL SUCCESS FACTOR TERHADAP KESUKSESAN IMPLEMENTASI OPEN ERP ODOO DENGAN METODE DELPHI

TUGAS AKHIR

**Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Komputer
pada
Departemen Sistem Informasi
Fakultas Teknologi Informasi dan Komunikasi
Institut Teknologi Sepuluh Nopember**

Oleh:

NAUFAL RAIHAN NOLY

NRP. 05211440000062

Surabaya, Juni 2018

KEPALA

DEPARTEMEN SISTEM INFORMASI



Ir. Aris Tjahyanto, M.Kom

NIP 196503101991021001

LEMBAR PERSETUJUAN

ANALISIS CRITICAL SUCCESS FACTOR TERHADAP KESUKSESAN IMPLEMENTASI OPEN ERP ODOO DENGAN METODE DELPHI

TUGAS AKHIR

**Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Komputer
pada
Departemen Sistem Informasi
Fakultas Teknologi Informasi dan Komunikasi
Institut Teknologi Sepuluh Nopember**

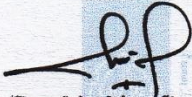
Oleh:

NAUFAL RAIHAN NOLY
NRP. 05211440000062


Disetujui Tim Penguji: Tanggal Ujian: Juni 2018

Periode Wisuda: September 2018

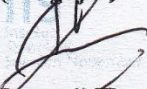
Mahendrawathi ER, S.T., M.Sc., Ph.D


(Pembimbing I)

Arif Wibisono, S.Kom, M.Sc


(Penguji I)

Andre Parvian Aristio, S.Kom


(Penguji II)

ANALISIS CRITICAL SUCCESS FACTOR TERHADAP KESUKSESAN IMPLEMENTASI OPEN ERP ODOO DENGAN METODE DELPHI

Nama Mahasiswa : Naufal Raihan Noly

NRP : 05211440000062

Departemen : Sistem Informasi FTIK-ITS

Pembimbing I : Mahendrawathi Er., S.T., M.Sc., Ph.D

ABSTRAK

Penerapan teknologi informasi terutama sistem terintegrasi Enterprise Resource Planning (ERP) telah menjadi kebutuhan bagi beberapa organisasi bisnis. Integrasi, otomasi, hingga peningkatan produktivitas menjadi keuntungan yang dicari oleh para organisasi bisnis ini. Dengan keuntungan tersebut, para organisasi bisnis tersebut mengimplementasikan ERP pada organisasi mereka. Namun dalam implementasi ERP, kerap terjadi kegagalan sehingga menghabiskan dana, waktu dan tenaga yang terlibat dalam proyek implementasi ERP ini. Sehingga, perlu adanya analisis faktor-faktor apa saja yang menjadi penentu keberhasilan dalam implementasi Odoo yang menjadi dasar dalam melakukan implementasi ERP.

Penelitian ini menggunakan framework/model 7s McKinsey mengenai faktor-faktor internal organisasi yang dapat dijadikan acuan untuk menilai apakah internal organisasi tersebut siap untuk implementasi ERP. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode Delphi yang dirancang untuk menghindari berbagai distorsi komunikasi dan dominasi terhadap kelompok tertentu.

Hasil akhir dari kajian analisis CSF pada implementasi Odoo ini adalah mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penentu keberhasilan melakukan implementasi Odoo. Terdapat

5 faktor yang menjadi CSF dalam implementasi Odoo, 2 faktor yang tidak berpengaruh dalam implementasi Odoo dan 2 faktor yang tidak mendapat konsensus yang menjadi hasil penelitian ini. Tugas akhir ini diharapkan dapat membantu pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi ERP agar dapat mengurangi resiko kegagalan yang dapat terjadi.

Kata Kunci: Critical Success Factor, ERP, Odoo, Metode Delphi, Model 7s McKinsey, Implementasi ERP

CRITICAL SUCCESS FACTOR ANALYSIS FOR SUCCESSFUL IMPLEMENTATION OF ODOO OPEN ERP WITH DELPHI METHOD

Name : Naufal Raihan Noly
NRP : 05211440000062
Departement : Sistem Informasi FTIK-ITS
Supervisor : Mahendrawathi Er., S.T., M.Sc., Ph.D

ABSTRACT

Implementation of information technology especially Enterprise Resource Planning (ERP) system has become a requirement for some business organization. Integration, automation, and increased productivity are the benefits that these business organizations seek. With these advantages, these business organizations implement ERP in their organizations. But in the ERP implementation, there is often a failure to spend the funds, time and effort involved in this ERP implementation project. Thus, it is necessary to analyze the factors that determine the success in the implementation of Odoo which became the basis in implementing ERP.

This research uses the McKinsey 7s framework / model of internal organizational factors that can be used as a reference to assess whether internal organization is ready for ERP implementation. In this research the method used is Delphi method designed to avoid various distortion of communication and dominance to certain group.

The final result of the analysis of CSF research on the implementation of Odoo is to know what factors determine the success of implementing Odoo. There are 5 factors that become CSF in the implementation of Odoo, two factors that have no effect in the implementation of Odoo and 2 factors that do not get the consensus that the results of this study. This thesis is expected to help the parties involved in the implementation of ERP in order to reduce the risk of failure that can occur.

Keywords: *Critical Success Factor, ERP, Odoo, Delphi
Method, Model 7s McKinsey, ERP Implementation*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah atas karunia, rahmat, barakah, dan jalan yang telah diberikan Allah SWT selama ini sehingga penulis mendapatkan kelancaran dalam menyelesaikan tugas akhir dengan judul:

ANALISIS CRITICAL SUCCESS FACTOR TERHADAP KESUKSESAN IMPLEMENTASI OPEN ERP ODOO DENGAN METODE DELPHI

Terima kasih atas pihak-pihak yang telah mendukung, memberikan saran, motivasi, semangat, dan bantuan baik materi maupun spiritual demi tercapainya tujuan pembuatan tugas akhir ini. Secara khusus penulis akan menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Ir. Aris Tjahyanto, M.Kom selaku Ketua Departemen Sistem Informasi.
2. Ibu Mahendrawathi ER, S.T., M.Sc., Ph.D selaku dosen pembimbing yang selalu siap meluangkan waktu, memberikan ilmu, bimbingan, petunjuk, dan motivasi untuk kelancaran tugas akhir ini. Terima kasih untuk tetap sabar mendengarkan keluh-kesah saya.
3. Orang tua penulis, Tri Mulyantono dan Eli Fakhriza yang telah mendukung saya dalam semangat, finansial dan doa dalam pengerjaan tugas akhir ini.
4. Adik perempuan saya yang selalu bisa membuat saya bersemangat dalam mengerjakan tugas akhir ini, Arifah Diva Salsabila Noly.
5. Para responden/pakar yang tidak dapat disebutkan karena kepentingan akademik yang telah memberikan jawabannya demi kelancaran tugas akhir ini.
6. Bapak Arif Wibisono, S.Kom, M.Sc dan Bapak Andre Parvian Aristio, S.Kom selaku dosen penguji yang telah memberikan masukan yang sangat berarti untuk perbaikan tugas akhir ini.
7. Seluruh dosen Jurusan Sistem Informasi ITS yang telah memberikan ilmu yang sangat berharga bagi penulis

dari sejak semester satu. Terutama Ibu Mahendrawathi ER, S.T., M.Sc., Ph.D yang memperkenalkan saya pada ERP.

8. Rekan-rekan OSIRIS tercinta yang telah berjuang bersama dalam menjalani perkuliahan di Jurusan Sistem Informasi ITS.
9. Keluarga besar E-Home yang telah memberikan pelajaran, hitam dan putihnya dunia kampus ITS, dan mengajarkan bahwa kehidupan adalah dunia yang keras dan perlu kita perjuangkan. Canda, tawa, sedih, lelah, dan amarah selalu ada, namun kalian adalah yang terbaik.
10. Teman-teman serta sahabat yang sudah banyak membantu, Rika Nurlaili Dewi, Jwalita Galuh Garini, Aprilia Rizki Rahmawati, Mutiara Shafura, Ilham Firdiyanto, Azmi Adi Firmansyah, Paradika Farandi Angesti, dan Dhimas Dwijo Rahminto yang menjadi teman berbagi suka, duka, dan berbagai kenangan selama masa perkuliahan.
11. Teman-teman seperjuangan laboratorium SE sesama pejuang 118.
12. Teruntuk Adelia Synda yang selalu sabar dan tabah, memberikan semangat yang tiada henti, memberikan motivasi, dan semangat untuk mengerjakan tugas akhir ini, terima kasih atas segalanya.

Penyusunan tugas akhir ini masih jauh dari sempurna, untuk itu saya menerima adanya kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Semoga buku tugas akhir ini dapat memberikan manfaat dan dapat menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya.

Surabaya, Juni 2018
Penulis,

(Naufal Raihan Noly)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Relevansi	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Studi Sebelumnya.....	7
2.2 Landasan Teori.....	10
2.2.1 Enterprise Resource Planning	10
2.2.2 Sistem ERP Open Source	11
2.2.3 Odoo	12
2.2.4 Delphi Method.....	13
2.2.5 <i>Critical Success Factor (CSF)</i>	14
2.2.6 7s McKinsey Model	14
BAB III METODOLOGI.....	19
3.1 Diagram Metodologi	19
3.2 Uraian Metodologi	20

3.2.1 Studi Literatur.....	20
3.2.2 Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data	21
3.2.3 Pemilihan Ahli/Pakar.....	21
3.2.4 Pengumpulan Data.....	21
3.2.5 Mengurutkan Faktor yang Paling Berpengaruh.....	23
3.2.6 Penyusunan Laporan Tugas Akhir	23
BAB IV PERANCANGAN	26
4.1. Persiapan Instrumen Pengumpulan Data	26
4.2. Pemilihan Ahli/Pakar.....	26
4.3 Pengumpulan Data.....	27
4.3.1 Iterasi Pertama	27
4.3.2 Iterasi Kedua.....	28
4.3.3 Iterasi Ketiga	30
4.4 Pengurutan Faktor.....	30
BAB V HASIL DAN ANALISIS DATA	33
5.1 Hasil Kuesioner	33
5.1.1 Kuesioner Pertama.....	33
5.1.2 Kuesioner Kedua	53
5.1.3 Kuesioner Ketiga	57
5.2 Pengurutan Faktor	82
5.3 <i>Critical Success Factor dan Non-Critical Success</i> <i>Factor Implementasi Odoo.....</i>	<i>90</i>
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	95
6.1 Kesimpulan.....	95
6.2 Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	97
Lampiran.....	101
Lampiran A.....	101

Lampiran A.1 Kuesioner Pertama	101
Lampiran A.2 Pakar A	117
Lampiran A.3 Pakar B.....	122
Lampiran A.4 Pakar C.....	126
Lampiran A.5 Pakar D	129
Lampiran A.6 Pakar E.....	133
Lampiran B.....	137
Lampiran B.1 Kuesioner Kedua.....	137
Lampiran B.2 Pakar A.....	148
Lampiran B.3 Pakar B.....	149
Lampiran B.4 Pakar C.....	151
Lampiran B.5 Pakar D.....	152
Lampiran B.6 Pakar E.....	153
Lampiran C.....	154
Lampiran C.1 Kuesioner Ketiga.....	154
Lampiran C.2 Pakar A.....	168
Lampiran C.3 Pakar B.....	174
Lampiran C.4 Pakar C.....	185
Lampiran C.5 Pakar D.....	192
Lampiran C.6 Pakar E.....	201
BIODATA PENULIS	209

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Kerja Lab Sistem Enterprise (SE)	6
Gambar 2. 1 Hubungan Antar Faktor 7s McKinsey	15
Gambar 3. 1 Diagram Metodologi.....	20

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Paper Penelitian Terdahulu	7
Tabel 4. 1 Detail Kepakaran.....	27
Tabel 5. 1 Urutan Faktor Berdasarkan Total dan Rataan	82
Tabel 5. 2 Urutan Faktor Berdasarkan Standar Deviasi	83
Tabel 5. 3 Urutan Faktor	85
Tabel 5. 4 Faktor yang Perlu Diteliti Lebih Lanjut	85

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB I

PENDAHULUAN

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah dan tujuan penelitian yang mendasari penelitian tugas akhir.

1.1 Latar Belakang

Teknologi Informasi (Information Technology) merupakan istilah umum yang menjelaskan teknologi apa pun yang membantu menghasilkan, memanipulasi, menyimpan, mengkomunikasikan, dan / atau menyebarkan informasi [1]. Pada era yang serba digital ini, banyak pihak harus beradaptasi dan mengikuti perubahan teknologi. Dengan perkembangan teknologi informasi yang pesat, membuat banyak perusahaan mengadopsi teknologi informasi terbaru untuk membantu dalam mencapai tujuan bisnis mereka. Dari perusahaan kecil, menengah hingga besar mulai menggunakan teknologi informasi dalam menjalankan bisnisnya.

Salah satu teknologi informasi yang semakin banyak digunakan adalah ERP. Enterprise Resource Planning (ERP) merupakan sebuah sistem perangkat lunak bisnis yang dikemas sedemikian rupa sehingga memungkinkan perusahaan mengotomasi dan mengintegrasikan sebagian besar proses bisnisnya, serta berbagi data dan praktik umum untuk keseluruhan perusahaan [2]. Dari definisi tersebut, dapat dikatakan ERP memegang peranan yang besar bagi perusahaan yang menerapkan. ERP juga memungkinkan perusahaan untuk dapat mengintegrasikan bisnisnya antar departemen didalamnya hingga hubungan eksternal perusahaan tersebut.

ERP menawarkan banyak keuntungan, yaitu peningkatan produktivitas bisnis seperti lead time yang dipersingkat, penurunan biaya serta efisiensi komunikasi antar batas dari setiap fungsional yang ada pada organisasi[3]. ERP juga dapat meminimalisir bahkan mencegah praktik yang menyimpang

oleh pihak yang tidak bertanggungjawab didalam maupun luar perusahaan. Sehingga tujuan utama ERP adalah meningkatkan kinerja perusahaan dengan mempercepat atau mengotomasi semua proses sehingga menghasilkan peningkatan pendapatan [4]. Berbagai keuntungan tersebut menjadi daya tarik tersendiri bagi banyak perusahaan maupun organisasi untuk mengadopsi sistem ERP.

Namun di sisi lain terdapat banyak tantangan dalam mengimplementasikan ERP itu sendiri. Salah satu tantangan besar bagi organisasi adalah besarnya biaya implementasi ERP. Untuk ERP premium sekelas SAP dan Oracle, perusahaan bukan tidak mungkin untuk mengeluarkan dana ratusan juta hingga miliaran. Namun, jika organisasi atau perusahaan menengah ke bawah yang membutuhkan ERP tentu biaya akan jadi permasalahan utama. Masalah biaya implementasi dapat diatasi dengan munculnya Software Open Source ERP seperti Odoo, Adempiere, dll. Software Open Source tersebut dapat menjadi salah satu solusi jika tetap ingin menerapkan ERP dengan menekan budget seminimal mungkin.

Software Open Source ERP Odoo merupakan satu dari beberapa solusi untuk menerapkan ERP dengan cost seminimal mungkin. Dengan dukungan komunitas yang luas, Odoo mampu mengimbangi produk ERP premium lainnya dengan biaya yang sedikit bahkan tanpa biaya sama sekali. Hal tersebut yang menjadi daya tarik Odoo yang kini berkembang luas pada segmen organisasi bisnis menengah ke bawah. Selain itu, kustomisasi yang dapat dilakukan terbilang mudah daripada produk ERP premium, sehingga kebutuhan organisasi bisnis dapat terpenuhi dengan maksimal hingga ke bagian yang detail.

Walaupun faktanya demikian, tingkat implementasi ERP di Indonesia masih relatif rendah dibandingkan dengan negara lain. Hal ini dikarenakan banyak perusahaan maupun organisasi mengalami kegagalan dalam implementasi ERP. Dantes (2006) menemukan setidaknya hampir 83.3% perusahaan di Indonesia mengalami kegagalan dalam mengimplementasikan ERP [5]. Tingginya angka tersebut dapat memengaruhi persepsi

organisasi lain untuk ikut mengimplementasikan ERP. Banyak hal yang memengaruhi kegagalan tersebut, terutama datang dari bagian internal perusahaan. Dengan menggunakan framework 7s McKinsey, kekuatan internal organisasi bisnis dapat dianalisis berdasarkan variabel yang ada. Framework ini memiliki kemampuan yang tinggi untuk memberikan pandangan menyeluruh terhadap setiap organisasi, sehingga telah banyak digunakan sejak pengembangannya pada awal tahun 1980an. Selain itu, framework ini juga dapat membantu organisasi bisnis untuk memiliki pandangan yang tepat dan komprehensif terhadap beragam dimensi organisasi dan faktor asosiasinya [6].

Selama proses proyek implementasi ERP, sebagian besar organisasi bekerja sama dengan supplier dan/atau konsultan ERP mereka. Tsai et al. (2012) mengungkapkan bahwa supplier dan konsultan ERP ini adalah fasilitator luar yang memengaruhi keberhasilan ERP. Supplier dan konsultan ERP tidak hanya membantu meningkatkan kualitas produk ERP, namun juga untuk memastikan pengetahuan serta keterlibatan pengguna [7]. Oleh karena itu, para konsultan tersebut mengetahui faktor-faktor apa saja yang menentukan kesuksesan implementasi ERP berdasarkan pengalaman mereka selama ini dalam proyek implementasi ERP.

Selain para konsultan ERP, masih banyak faktor lainnya yang memengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mengimplementasikan ERP, sehingga diperlukan penelitian mengenai Critical Success Factor yang menentukan keberhasilan implementasi software ERP terutama Odoo berdasarkan pengalaman para pakar. Dengan diketahuinya faktor-faktor tersebut, maka kegagalan dalam pengadopsian ERP dapat diminimalisir serta tingkat keberhasilan dalam implementasinya meningkat. Reliabilitas yang didapat juga cukup tinggi karena berdasarkan kenyataan pengalaman para pakar itu sendiri.

Pada penelitian ini akan dilakukan penelitian kualitatif dengan metode Delphi yang melibatkan pendapat para pakar. Metode

Delphi menggunakan pendapat para pakar untuk mencapai sebuah kesimpulan yang dapat dipercaya dengan menggunakan beberapa kali perulangan [8]. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesimpulan mengenai faktor penentu kesuksesan implementasi ERP, terutama Open ERP Odoo berdasarkan pendapat para pakar.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari pembuatan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor apa saja yang menentukan keberhasilan dalam implementasi ERP Odoo menurut para pakar?
2. Dari faktor-faktor yang telah disimpulkan, faktor apa yang tidak berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi ERP Odoo?

1.3 Batasan Masalah

Sesuai dengan deskripsi permasalahan yang telah dijelaskan diatas, adapun batasan permasalahan dari penyelesaian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Tahapan yang akan dianalisis CSF-nya sebatas tahap implementasi.
2. Faktor-faktor yang digunakan diambil dari variabel-variabel yang ada pada model 7s McKinsey.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan besar dari pengerjaan penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui faktor apa saja yang menjadi penentu keberhasilan dalam implementasi Odoo menurut para pakar.
2. Mengetahui faktor apa yang tidak berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo dari faktor-faktor yang telah disimpulkan oleh para pakar.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat dihasilkan dari Tugas Akhir ini, yaitu:

- Secara Praktis:
Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar acuan dalam melakukan implementasi Open ERP Odoo agar meningkatkan tingkat keberhasilan serta mengurangi resiko kegagalan yang dapat terjadi.
- Secara Teoritis:
Secara teoritis, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam mengerjakan penelitian terkait CSF pada implementasi ERP dengan obyek dan metode sejenis di masa yang akan datang. Selain itu, penelitian ini juga dapat dikembangkan dengan memperdalam analisis menggunakan model lain selain 7s McKinsey yang berfokus kepada internal organisasi.

1.6 Relevansi

Pada Usulan Tugas Akhir yang diajukan oleh penulis akan menggunakan dasar dari ilmu pengetahuan mengenai Perencanaan Sumber Daya Perusahaan (PSDP). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Tugas Akhir yang diajukan penulis sesuai dengan ranah penelitian di jurusan Sistem Informasi.

Laboratorium Sistem Enterprise (SE) Departemen Sistem Informasi ITS memiliki empat topik utama, yaitu Business Process Management (BPM), Customer Relationship Management (CRM), Supply Chain Management (SCM) dan Enterprise Resource Planning (ERP), seperti yang tertera pada Gambar 1.1.

Selain relevansi dengan ranah penelitian Sistem Informasi secara umum, topik yang diangkat dalam Tugas Akhir ini adalah Enterprise Resources Planning (ERP) yang terdapat dalam ranah mata kuliah milik Laboratorium Sistem Enterprise (SE). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Topik Tugas Akhir

yang penulis ajukan merupakan topik untuk Laboratorium Sistem Enterprise (SE).



Gambar 1. 1 Kerangka Kerja Lab Sistem Enterprise (SE)

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan tinjauan pustaka yang akan digunakan dalam penelitian tugas akhir ini, yang mencakup penelitian-penelitian sebelumnya, dasar teori dan metode yang digunakan selama pengerjaan.

2.1 Studi Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian yang memiliki topik yang hampir serupa dengan penelitian ini yang dijadikan referensi maupun pendukung dilaksanakannya pengerjaan tugas akhir ini. Deskripsi singkat dari penelitian yang telah dilakukan termuat pada Tabel 2.1 yang memuat pula keterkaitan dengan Tugas Akhir ini.

Tabel 2. 1 Paper Penelitian Terdahulu

Judul	Analisis Critical Success Factor (CSF) dalam Implementasi Sistem Enterprise Resources Planning (ERP) (Studi pada PT. Telekomunikasi Selular Regional Jateng & DIY)
Nama, Tahun	Moch Ramadhika Azka Wijaya, 2016
Gambaran umum penelitian	Implementasi sistem ERP dapat memberikan kelebihan yang luar biasa dalam hal efektivitas dan efisiensi operasi bisnis. Namun di sisi lain, proyek implementasi sistem ERP merupakan proyek yang berisiko tinggi. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis awal mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan keberhasilan dalam implementasi sistem ERP [9].
Keterkaitan penelitian	Skripsi ini memiliki keterkaitan terhadap analisis <i>Critical Success Factor</i> pada

	implemetasi ERP yang digunakan pada tugas akhir ini.
--	--

Judul	<i>Identifying and Ranking the Critical Success Factors in Implementation of Knowledge Management Using DELPHI Method, Case Study: Municipality of 22th district of Tehran</i>
Nama, Tahun	Manouchehr Ansari, Hossein Rahmany Youshanlouei, Mohammad Mirkazemi Mood, Nimasarabi, Younis Jabarzadeh, 2011
Gambaran umum penelitian	Untuk mencapai keuntungan kompetitif, perlu adanya implementasi dari Knowledge Management. Agar dapat dengan sukses menerapkannya, perlu mengetahui dan mengatur Critical Success Factor dari Knowledge Management. Dilakukan metode Delphi dalam menentukan CSF [10].
Keterkaitan penelitian	Penelitian ini memiliki keterkaitan terhadap Critical Success Factor serta metode Delphi yang digunakan pada tugas akhir ini.

Judul	<i>Development of ICT Competency Standard Using the Delphi Technique</i>
Nama, Tahun	Soon Fook Fong, Pei Eng Ch'ng, Fei Ping Por, 2013
Gambaran umum penelitian	Penggunaan metode Delphi dalam mengembangkan standar kompetensi ICT yang valid dan reliable untuk para guru. Standar kompetensi apa saja yang dibutuhkan dan penting untuk dimiliki oleh para guru ditetapkan melalui pendapat para pakar [11].

Keterkaitan penelitian	Penelitian ini memiliki keterkaitan terhadap metode Delphi yang digunakan pada tugas akhir ini.
------------------------	---

Judul	Pengembangan Model Penilaian Kesiapan Implementasi Enterprise Resource Planning (ERP) pada Usaha Kecil Menengah (UKM)
Nama, Tahun	Galih Yudha Saputra, 2018
Gambaran umum penelitian	Penerapan ERP pada UKM menjadi tantangan tersendiri dikarenakan rawannya kegagalan dan menjadi sangat riskan bagi UKM itu sendiri. Oleh karena itu perlu adanya penilaian terhadap kesiapan UKM itu sendiri dalam menerapkan ERP menggunakan model 7s McKinsey dan Fuzzy Analytic Network Process (F-ANP) [12].
Keterkaitan penelitian	Thesis ini memiliki keterkaitan terhadap tahapan implementasi ERP serta metode 7s McKinsey yang digunakan pada tugas akhir ini

Judul	<i>Critical Success Factor in ERP Implementation</i>
Nama, Tahun	Li Fang, Sylvia Patrecia, 2005
Gambaran umum penelitian	Sistem ERP menghubungkan keseluruhan strategi, struktur dan proses bisnis organisasi dengan sistem teknologi informasi. Cara yang berbeda dalam menangani proses implementasi ERP membawa banyak kisah sukses dan kegagalan, sehingga perlu mencari tahu faktor kesuksesan dalam implelementasi

	ERP guna mengurangi tingkat kegagalan yang mungkin terjadi [13].
Keterkaitan penelitian	Penelitian ini memiliki keterkaitan terhadap analisis Critical Success Factor pada implemetasi ERP yang digunakan pada tugas akhir ini.

2.2 Landasan Teori

Landasan teori berisikan teori-teori yang digunakan dalam pengerjaan tugas akhir. Landasan teori tidak boleh berupa pendapat pribadi yang tidak mengacu pada penelitian maupun buku. Sehingga dalam penulisan bagian ini diperlukan keuletan penulis dalam mempelajari teori yang ada.

2.2.1 Enterprise Resource Planning

Enterprise Resource Planning (ERP) merupakan sistem yang memberikan integrasi atas semua informasi yang mengalir dalam perusahaan dan mengkoordinasikan sumber daya serta aktivitas dalam bisnis organisasi. Fungsi/modul dalam ERP biasanya mendukung sistem dalam perusahaan, termasuk financial, accounting, human resources, supply chain, dan customer information [14]. Wier et al. (2007) mengemukakan bahwa ERP bertujuan untuk mengintegrasikan proses bisnis dan teknologi informasi menjadi seperangkat prosedur, aplikasi dan metrik yang sinkron serta melampaui batas perusahaan [15]. Klaus (2000) lebih lanjut menjelaskan konsep ERP dengan cara yang mudah untuk dipahami dan dapat dilihat dari berbagai perspektif. Pertama, ERP adalah komoditas, produk dalam bentuk perangkat lunak komputer. Kedua, dan secara fundamental, ERP dapat dilihat sebagai tujuan pengembangan pemetaan keseluruhan proses dan data perusahaan ke dalam struktur integratif yang komprehensif. Ketiga, ERP dapat diidentifikasi sebagai elemen kunci dari infrastruktur yang memberikan keuntungan dan solusi bagi bisnis. Konsep ini

menunjukkan bahwa ERP bukan sekedar solusi IT, tetapi juga solusi bisnis yang strategis [16].

2.2.2 Sistem ERP Open Source

Sistem Open Source digambarkan oleh Hars dan Qu (2002) yang pada awalnya adalah sistem maupun perangkat lunak dijual dan utilitasnya dapat diperoleh secara bebas di forum pengguna pada awal tahun 1950an dan 1960an [17]. Menurut Bruce et al. (2006), adopsi sistem open source sendiri berkembang menjadi beberapa gelombang, yaitu gelombang pertama dengan kemunculan sistem operasi berbasis open source. Kedua, adopsi sistem open source sebagai infrastruktur dari sistem (middleware, browser dan database). Ketiga, adopsi sistem open source dalam bidang Customer Relationship Management (CRM), Enterprise Resources Planning (ERP), Content Management hingga Business Intelligence [18]. Dalam perkembangannya, definisi sistem open source menjadi perangkat lunak maupun kode program yang sumbernya tersedia bebas bagi pengembang lain untuk penggunaan, modifikasi serta peningkatan dalam hal performa maupun fitur. Open source tidak berarti hanya berfokus kepada akses ke source code, tetapi juga persyaratan distribusinya yang harus sesuai dengan beberapa kriteria yang telah ditentukan [19].

Dalam hal ERP, open source tidak hanya mengenai akses source code tetapi penghematan biaya terkait lisensi. Biaya lisensi menjadi masalah untuk beberapa bisnis menengah ke bawah yang akan menerapkan ERP. Tentunya, Open Source ERP menjadi sebuah jawaban atas permasalahan tersebut. Beberapa contoh dari ERP yang bersifat open source adalah Odoo, Open Bravo, ADempiere, dll. Serrano dan Sarriegi (2006) mengungkapkan ada 3 alasan utama dalam penerapan sistem ERP Open Source, yaitu:

1. *Increased Adaptability*

ERP selalu membutuhkan proyek implementasi yang tepat agar sesuai dengan proses bisnis serta aturan/budaya dalam perusahaan, sehingga dengan

adanya akses penuh pada source code ERP (dalam hal ini kustomisasi) dapat memfasilitasi adaptasi yang tidak dapat dihindari ini.

2. *Decreased Reliance on a Single Supplier*

Bisnis dengan ERP berpemilik (vendor) sangat bergantung pada pembuat produk dan distributornya, dalam hal ini adalah pemilik source code dari sistem ERP tersebut. Jika salah satu ataupun keseluruhan dari vendor tersebut menghilang, maka akan muncul permasalahan untuk melakukan upgrade maupun maintenance dari sistem ERP tersebut.

3. *Reduced Costs*

Hak milik atas lisensi sebuah sistem ERP biasanya mahal, biasanya seperenam hingga sepertiga dari biaya proyek implementasi. Sistem ERP Open Source dapat diandalkan untuk menghindari biaya ini. Untuk operasionalnya pun biasanya tidak memerlukan perangkat keras yang mahal untuk dijalankan [20].

2.2.3 Odoo

Odoo Open ERP merupakan aplikasi ERP yang didistribusikan secara open source dalam bentuk paket aplikasi. Paket ini biasanya terdapat berbagai program modul bisnis seperti Project Management, Manufacture, Finance and Accounting, Sales, Human Resources dan lain sebagainya. Odoo menggabungkan berbagai bahasa pemrograman seperti Python, XML dan JavaScript serta menggunakan PostgreSQL sebagai database management system. Odoo mendukung segala kustomisasi yang mampu dilakukan karena bersifat open source. Keuntungan utama dari penggunaan Odoo adalah biaya, waktu dan tenaga yang dikeluarkan dapat ditekan seminimal mungkin [21].

2.2.4 Delphi Method

Delphi Method merupakan metode yang menyelaraskan proses komunikasi suatu grup untuk mendapatkan solusi masalah yang kompleks dengan proses yang efektif [22]. Metode ini adalah modifikasi dari teknik brainwriting dan survei serta memungkinkan para ahli/pakar untuk berdiskusi dan membuat keputusan mengenai hal-hal tertentu tanpa harus bertemu tatap muka. Objek dari metode ini adalah untuk memperoleh konsensus yang paling reliabel dari sebuah grup ahli. Metode ini dirancang untuk menghindari berbagai distorsi komunikasi yang sering dijumpai pada kelompok-kelompok, dominasi satu atau beberapa orang terhadap kelompok. Agar menghindari masalah-masalah yang dapat muncul seperti dijelaskan, Marimin (2004) menerapkan 5 prinsip dasar Delphi Method, yaitu:

1. Anonimitas, semua pakar memberikan pendapat maupun tanggapan secara terpisah dan anonimitas benar-benar dijaga.
2. Iterasi, penilaian setiap individu dihimpun dan dikomunikasikan kembali kepada seluruh pakar yang ikut dalam dua putaran atau lebih, sehingga memungkinkan adanya proses belajar sosial serta perubahan penilaian awal.
3. *Feedback* yang terkontrol, pengkomunikasian penilaian dilakukan dalam bentuk rangkuman jawaban terhadap kuesioner.
4. Jawaban statistik, rangkuman setiap tanggapan dari tiap pakar disampaikan dalam bentuk ukuran tendensi sentral (biasanya median), dispersi (interkuartil), dan distribusi frekuensi (histogram dan poligon frekuensi).
5. Konsensus pakar, konsensus di antara para pakar merupakan hasil akhir dan paling penting [22]

Dalam metode ini, dilakukan penyebaran kuesioner secara iteratif untuk mengumpulkan pendapat dari para ahli/pakar. Meskipun dirasa pendapat para pakar ini subjektif, tetapi lebih dapat dipercaya dan hasilnya pun lebih objektif dibandingkan

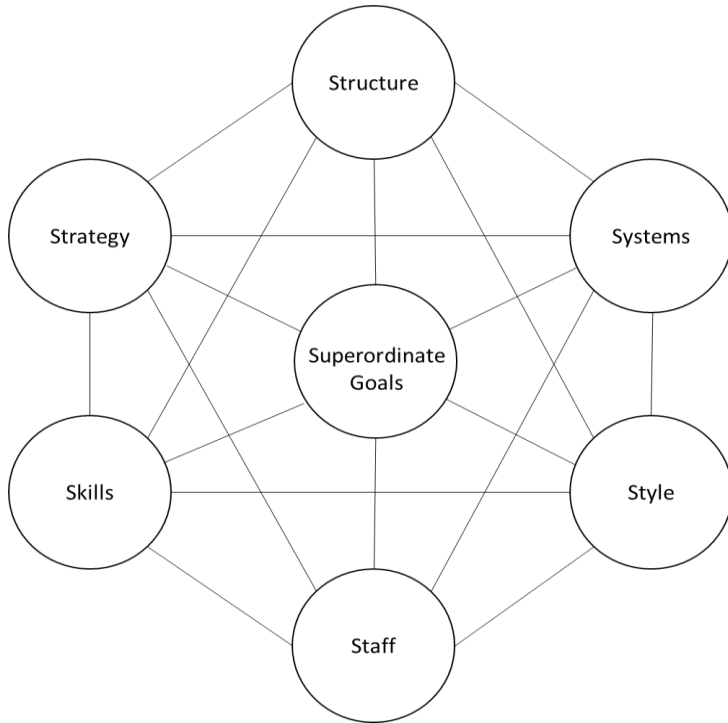
dengan pandangan yang dikumpulkan semata-mata dari individu [23].

2.2.5 Critical Success Factor (CSF)

Critical Success Factor (CSF) merupakan faktor yang sering digunakan dalam mengidentifikasi elemen yang menjadi kunci atas keberhasilan operasi bisnis [13]. Laudon & Laudon (2013) menjelaskan CSF secara detail sebagai sejumlah kecil tujuan operasional yang mudah diidentifikasi yang dibentuk oleh industri, perusahaan, manajer, dan lingkungan yang menjamin keberhasilan sebuah organisasi [24]. Somers dan Nelson (2001) menegaskan bahwa faktor-faktor ini adalah contoh konstan yang akan membantu peningkatan proses dan apabila proses tersebut dianggap tepat atau berhasil, maka akan berdampak besar bagi organisasi maupun bisnis [25]. CSF berperan sebagai faktor penentu kesuksesan dalam suatu hal, sehingga sering dianggap sebagai “juru kunci”. CSF dibentuk untuk menjamin keberhasilan operasi bisnis sebuah organisasi maupun perusahaan.

2.2.6 7s McKinsey Model

7s Mckinsey Model merupakan model yang dikembangkan oleh Tom Peters dan Robert Waterman yang bekerja pada perusahaan konsultan McKinsey & Company pada awal tahun 1980an. Model ini memiliki 7 aspek, semuanya dimulai dengan huruf S.



Gambar 2. 1 Hubungan Antar Faktor 7s McKinsey

Dalam model ini terdapat 7 variabel internal organisasi, semuanya berawalan dengan huruf S, yaitu [26]:

- **Dimensi *Strategy***

Strategy diartikan sebagai tindakan-tindakan yang direncanakan oleh perusahaan/organisasi sebagai tanggapan terhadap atau antisipasi perubahan dalam lingkungan eksternalnya (pelanggan maupun pesaingnya), dengan cara meningkatkan posisinya secara langsung contohnya melalui produksi atau biaya pengiriman yang rendah sehingga memberikan nilai yang lebih baik kepada pelanggannya daripada apa yang diberikan oleh pesaingnya.

- **Dimensi *Structure***

Structure diartikan sebagai dasar dari spesialisasi dan koordinasi yang dipengaruhi terutama oleh strategi, ukuran, dan keragaman organisasi. Struktur membagi tugas yang ada dan kemudian menyediakan koordinasi antar divisi. Struktur harus memilih diantara spesialisasi dan integrasi.

- **Dimensi *Systems***

Systems diartikan sebagai prosedur formal dan informal yang mendukung strategi dan struktur yang membuat organisasi berjalan hari demi hari hingga tahun demi tahun. Sistem dapat mencerminkan keadaan organisasi/perusahaan saat ini.

- **Dimensi *Style/Culture***

Style/Culture diartikan menjadi 2 komponen; budaya organisasi (nilai-nilai dominan, keyakinan, dan norma-norma yang berkembang dari waktu ke waktu dan menjadi fitur dari organisasi) dan gaya manajemen (lebih banyak apa yang manajer lakukan daripada apa yang mereka katakan, bagaimana manajer perusahaan menghabiskan waktu mereka, apa yang mereka fokuskan).

- **Dimensi *Staff***

Staff diartikan sebagai proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mengembangkan manajer, proses sosialisasi, dan cara-cara memperkenalkan rekrutmen muda kepada perusahaan. Dari sisi '*hard*', sistem penilaian, skala gaji, program pelatihan formal, dan sejenisnya menjadi hal yang utama. Sedangkan dari sisi '*soft*', yang dibicarakan adalah semangat, sikap, motivasi, dan perilaku.

- **Dimensi *Skills***

Skills diartikan kompetensi khusus - apa yang terbaik yang telah dilakukan oleh perusahaan. Ini memungkinkan untuk menangkap atribut penting perusahaan karena tidak ada konsep lain yang dapat dilakukan. Mungkin masalah yang paling sulit dalam berusaha untuk mengatur secara efektif adalah dengan menyingkirkan keterampilan lama dan sistem pendukung mereka, struktur, dll untuk memastikan bahwa keterampilan baru yang penting dapat berakar dan tumbuh.

- **Dimensi *Shared Values / Superordinate Goals***

Shared Values / Superordinate Goals diartikan sebagai konsep memandu, ide-ide dasar di mana sebuah bisnis dibangun, harus sederhana, biasanya dinyatakan pada tingkat abstrak, memiliki arti besar di dalam organisasi meskipun orang luar tidak dapat melihat atau memahaminya.

7 aspek tersebut dibagi kembali menjadi 2 tipe; Hard S's dan Soft S's. Tipe Hard S's (Strategy, Structure, dan Systems) merupakan aspek mudah untuk diidentifikasi, sedangkan tipe Soft S's (Shared Values/Superordinate Goals, Skills, Staff, dan Style) merupakan aspek yang sulit untuk diidentifikasi. Hubungan Model 7s McKinsey dijelaskan pada gambar 2.1.

Ravanfar (2015) menjelaskan bahwa Model 7s McKinsey menghadirkan penekanan pada sumber daya manusia (Soft S), daripada aspek teknis seperti infrastruktur dan peralatan (Hard S), sebagai kunci kinerja organisasi yang lebih tinggi. Tujuan dari model ini adalah untuk menunjukkan bagaimana 7 elemen perusahaan ini dapat diselaraskan bersama untuk mencapai efektivitas di perusahaan. Poin penting dari model ini adalah bahwa ketujuh bidang tersebut saling terkait dan perubahan di satu area memerlukan perubahan di bagian lain dari sebuah perusahaan agar berfungsi secara efektif[27].

Halaman ini sengaja dikosongkan

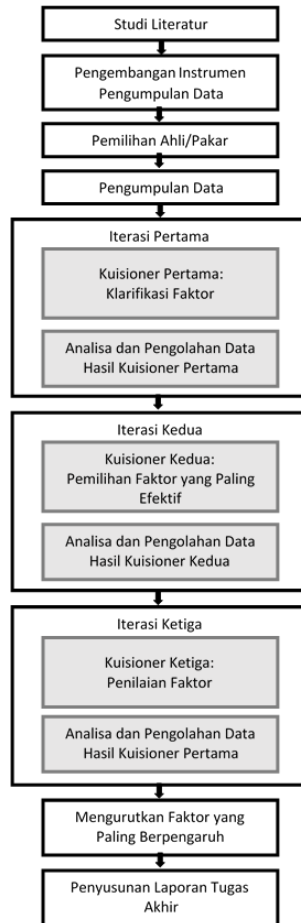
BAB III

METODOLOGI

Pada bab ini akan dijelaskan metodologi yang akan digunakan sebagai panduan untuk menyelesaikan penelitian tugas akhir ini agar proses pengerjaan penelitian tugas akhir terstruktur dan terarah.

3.1 Diagram Metodologi

Sub-bab ini menjelaskan tentang tahapan yang dilakukan dalam penelitian ini. Rangkain tahapan tersebut terangkum dalam metodologi penelitian dengan disusun secara berurutan. Berikut ini merupakan diagram metodologi yang dapat di lihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3. 1 Diagram Metodologi

3.2 Uraian Metodologi

Berikut ini merupakan penjelasan-penjelasan uraian dari metodologi pengerjaan Tugas Akhir.

3.2.1 Studi Literatur

Pada tahap ini dilakukan pembelajaran menggunakan referensi serta literatur terkait yang dapat menunjang dan mendukung

terlaksananya penelitian tugas akhir ini. Referensi dan literatur yang digunakan dalam tugas akhir ini adalah yang berkaitan dengan Critical Success Factor pada implementasi ERP dan Open ERP Odoo. Selain itu penulis juga mempelajari mengenai Model 7s McKinsey untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang ada di internal organisasi yang menjadi CSF dan mempelajari mengenai metode Delphi yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis hingga memberikan peringkat terhadap CSF tersebut berdasarkan penilaian para pakar. Sehingga hal tersebut melatar belakangi penulis dalam melakukan analisis CSF untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang memengaruhi keberhasilan implementasi Odoo.

3.2.2 Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data

Pada tahap menyiapkan instrumen pengumpulan data, penulis membuat kelengkapan untuk mendukung proses pengumpulan data berupa lembar kuesioner. Kuesioner digunakan untuk mengambil data yang dibutuhkan dalam penelitian yang nantinya dilakukan pengisian kuesioner mengenai faktor-faktor penentu keberhasilan implementasi Odoo oleh para pakar.

3.2.3 Pemilihan Ahli/Pakar

Pada tahapan ini, penulis mulai mencari hingga menghubungi para pakar untuk persetujuan akan dilibatkan dalam proses penelitian ini. Pada pakar sebisa mungkin berbeda, tidak hanya dalam posisi namun juga pengaruh relatif, wewenang kelompok dan afiliasi kelompoknya agar tidak adanya dominasi terhadap kelompok tertentu.

3.2.4 Pengumpulan Data

Pada tahap ini akan dilakukan proses penggalan data, yakni data kuesioner. Tahapan ini dibagi menjadi beberapa iterasi sesuai dengan Metode Delphi, dalam kasus ini dilakukan sebanyak 3 kali, yaitu:

3.2.4.1 Iterasi Pertama

1. Kuesioner Pertama: Klarifikasi Faktor

Pada kuesioner iterasi pertama, berisi faktor-faktor yang didapatkan dari variabel-variabel yang ada pada model 7s McKinsey. Para pakar diminta untuk memilih Setuju/Tidak Setuju jika faktor tersebut berpengaruh terhadap implementasi Open ERP Odoo disertai alasan.

2. Analisis dan Pengolahan Data Hasil Kuesioner Pertama

Pada tahap ini data hasil kuesioner iterasi pertama dianalisis dan diolah untuk mencari konsensus dari keseluruhan hasil kuesioner yang telah diisi oleh para pakar.

3.2.4.2 Iterasi Kedua

1. Kuesioner Kedua: Pemilihan Faktor yang Paling Efektif

Pada kuesioner iterasi kedua, para pakar kembali diminta untuk kembali memilih Setuju/Tidak Setuju jika faktor tersebut berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Open ERP Odoo. Namun yang membedakan adalah kuesioner iterasi kedua berisi faktor-faktor yang belum mencapai konsensus dan jawaban para pakar sebelumnya. Para pakar diminta untuk memvalidasi pernyataan yang telah dikemukakan. Para pakar diperbolehkan untuk mengubah atau tidak sama sekali pernyataan yang telah dicantumkan pada kuesioner. Sehingga nantinya didapatkan faktor-faktor yang telah konsensus serta jawaban yang telah divalidasi untuk dicantumkan pada iterasi ketiga.

2. Analisis dan Pengolahan Data Hasil Kuesioner Kedua

Pada tahap ini data hasil kuesioner iterasi kedua dianalisis dan diolah untuk mencari konsensus dari faktor-faktor yang belum mencapai konsensus.

3.2.4.3 Iterasi Ketiga

1. Kuesioner Ketiga: Penilaian Faktor

Pada kuesioner iterasi ketiga, para pakar diminta untuk memberikan nilai berdasarkan tingkat kepentingan maupun pengaruh dari faktor-faktor tersebut. Semakin tinggi angka yang diberikan, semakin tinggi pula kepentingan atau pengaruh dari faktor tersebut.

2. Analisis dan Pengolahan Data Hasil Kuesioner Ketiga

Pada tahap ini data hasil kuesioner iterasi ketiga dianalisis dan diolah untuk mencari rerata dari keseluruhan hasil kuesioner.

3.2.5 Mengurutkan Faktor yang Paling Berpengaruh

Pada tahap ini dilakukan pengurutan terhadap faktor-faktor yang dirasa sangat penting atau sangat berpengaruh hingga ke faktor yang tidak penting atau tidak berpengaruh dari hasil iterasi ketiga. Hal ini dilakukan agar mengetahui perbandingan faktor-faktor mana saja yang wajib ada maupun menjadi faktor opsional dalam implementasi Open ERP Odoo.

3.2.6 Penyusunan Laporan Tugas Akhir

Tahap akhir dari penelitian ini adalah penyusunan laporan tugas akhir yang bertujuan untuk mendokumentasikan langkah-langkah serta hasil analisis yang didapatkan dalam penelitian ini dalam bentuk tugas akhir. Selain itu, penyusunan laporan tugas akhir ini juga bertujuan agar penelitian ini dapat dimanfaatkan

dengan baik secara praktis maupun teoritis di masa yang akan datang.

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB IV

PERANCANGAN

Pada bab ini dipaparkan tentang perancangan terkait penelitian yang akan dilakukan untuk menyelesaikan tugas akhir ini. Bagian perancangan adalah sebagai dasar dalam melakukan penelitian tugas akhir.

4.1. Persiapan Instrumen Pengumpulan Data

Persiapan instrumen pengumpulan data dilakukan pada penelitian kualitatif ini. Instrumen penelitian yang dibuat adalah kuesioner yang digunakan untuk menggali data dari para pakar terkait penelitian ini melalui Metode Delphi. Kuesioner disusun berdasarkan kebutuhan data untuk mengetahui faktor-faktor kritis penentu keberhasilan implementasi Odoo. Penyusunan kuesioner dilakukan berdasarkan hasil analisis dari setiap iterasi yang dilakukan.

4.2. Pemilihan Ahli/Pakar

Pada penelitian ini, pemilihan pakar dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan/kriteria tertentu dengan tujuan agar data yang diperoleh lebih representatif [28]. Pakar dipilih berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- Implementator ERP Odoo baik fungsional maupun teknikal
- Melewati 8 siklus implementasi ERP

Dari kriteria tersebut, maka didapatkan 5 pakar yang ditunjuk untuk menjadi responden dalam memberikan pendapat terkait penelitian ini. Karena salah satu prinsip dari Delphi adalah anonimitas, maka identitas dari para pakar dirahasiakan dan akan menggunakan kode pakar A, pakar B, pakar C, pakar D dan pakar E. Rincian dari kepakaran dari para pakar dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4. 1 Detail Kepakaran

Pakar	Keterangan
Pakar A	Implementator fungsional, telah melewati 8 siklus implementasi ERP
Pakar B	Implementator fungsional, telah melewati 8 siklus implementasi ERP, 11 tahun pengalaman dalam dunia ERP terutama OpenERP (Odoo).
Pakar C	Implementator fungsional, telah melewati 8 siklus implementasi ERP
Pakar D	Implementator teknis dan fungsional, telah melewati 8 siklus implementasi ERP, 10 tahun pengalaman dalam dunia ERP terutama OpenERP (Odoo).
Pakar E	Implementator fungsional, telah melewati 8 siklus implementasi ERP

4.3 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah kuesioner. Kuesioner diberikan pada setiap iterasi dan berisi konten yang berbeda-beda. Hal ini dikarenakan tujuan dari setiap iterasi berbeda sehingga konten dari kuesionernya pun berbeda-beda.

4.3.1 Iterasi Pertama

Iterasi pertama bertujuan untuk meminta validasi terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan dalam melakukan implementasi Open ERP Odoo kepada para responden (dalam hal ini adalah pakar). Dengan begitu dapat diketahui faktor-faktor apa saja yang memengaruhi keberhasilan implementasi Odoo.

4.3.1.1 Kuesioner Pertama

Dari tujuan tersebut maka dirancang sebuah kuesioner yang diadaptasi dengan perubahan dari Saputra [12]. Dalam kuesioner ini terdapat 21 item yang merepresentasikan sub-dimensi yang akan dianalisis berdasarkan 7s Mckinsey yaitu *Strategy, Structure, Systems, Style, Staff, Skills*, dan *Shared Values*. Keseluruhan sub-dimensi tersebut digunakan untuk mengetahui apakah faktor tersebut berpengaruh kritis dalam keberhasilan implementasi Odoo menurut pendapat para pakar. Pertanyaan yang diajukan pada kuesioner berfokus kepada validasi apakah faktor tersebut merupakan faktor yang berpengaruh pada implementasi Odoo. Jawaban yang disediakan hanya jawaban “Ya” dan “Tidak” sehingga dapat diketahui faktor mana saja yang mempengaruhi dan yang tidak berdasarkan pendapat para pakar yang didukung oleh pernyataan/catatan pendukung pada kuesioner. Kuesioner pertama dapat dilihat pada lampiran A.

4.3.1.2 Analisis Hasil Kuesioner Pertama

Konsensus dari berbagai pendapat pakar merupakan keluaran yang diharapkan dari kuesioner pertama ini. Syarat konsensus dari kuesioner ini adalah 80% persamaan jawaban terhadap seluruh jawaban. Adapun faktor-faktor yang belum mencapai konsensus akan dimunculkan kembali pada tahap selanjutnya.

4.3.2 Iterasi Kedua

Iterasi kedua bertujuan untuk mencari konsensus pada faktor-faktor yang belum konsensus. Faktor yang belum konsensus dapat menjadi konsensus jika responden merevisi jawabannya melalui *feedback*. Schmidt (1997) menyatakan bahwa tanpa tahap *feedback*, tidak dapat diklaim bahwa indeks terintegrasi yang telah dibuat valid [10].

4.3.2.1 Kuesioner Kedua

Kuesioner ini berisi hasil analisis pada iterasi pertama yang ditunjukkan melalui tabel faktor yang konsensus maupun yang tidak. Responden juga diberikan kesempatan untuk merevisi pernyataan yang diberikan berdasarkan hasil analisis maupun pendapat lain yang dikemukakan oleh responden lainnya. Pertanyaan yang diajukan hampir mirip dengan pertanyaan pada kuesioner pertama. Yang membedakan adalah hanya ada beberapa faktor tertentu saja yang tidak konsensus untuk dicari konsensusnya. Apabila responden tidak ingin merevisi jawabannya, dapat memberikan pendapat tambahan untuk memperkuat jawaban yang telah ada. Kuesioner kedua dapat dilihat pada lampiran B.

4.3.2.2 Analisis Hasil Kuesioner Kedua

Keluaran yang diharapkan dari kuesioner kedua adalah konsensus faktor-faktor yang belum mencapai konsensus. Kuesioner ini dapat diberikan berkali-kali hingga mencapai konsensus. Namun, jika tetap tidak mencapai konsensus, maka dapat tidak dimasukkan kedalam kuesioner tahap selanjutnya. Kleyner (2014) mengemukakan bahwa sebagai hasil dari keberagaman jawaban dan pernyataan tambahan yang dibuat oleh para responden, diputuskan untuk tidak berusaha mencari konsensus tetapi mengeksplorasi alasan dari keberagaman jawaban tersebut [29]. Eubank (2016) juga menyatakan bahwa jika konsensus tidak tercapai pada kasus tertentu, maka tidak dicantumkan pada tahapan selanjutnya [30].

4.3.3 Iterasi Ketiga

Iterasi ketiga bertujuan untuk mencari nilai kepentingan maupun pengaruh dari faktor terhadap model penelitian yang sudah divalidasi.

4.3.3.1 Kuesioner Ketiga

Kuesioner ini berisi faktor-faktor yang telah mencapai konsensus. Pertanyaan yang diajukan pada kuesioner ketiga ini berfokus pada pemberian nilai yang nantinya akan diurutkan berdasarkan jumlah nilai dari tiap nilai yang diberikan oleh responden. Responden diminta untuk memberikan nilai 1 sampai 5 dengan 1 adalah tidak penting/tidak berpengaruh secara kritis dan 5 adalah sangat penting/sangat berpengaruh secara kritis. Responden juga diminta untuk memberikan pernyataan/catatan pendukung dari nilai yang diberikan sebagai *insight* pada analisis nantinya. Kuesioner ketiga dapat dilihat pada lampiran C.

4.3.3.2 Analisis Hasil Kuesioner Ketiga

Keluaran yang diharapkan dari kuesioner ini adalah didapatkannya nilai dari setiap faktor untuk kemudian diberi peringkat berdasarkan tingkat kepentingan/pengaruh dari faktor tersebut. Responden juga diminta memberikan alasan jika dibutuhkan terkait jawaban yang diberikan.

4.4 Pengurutan Faktor

Dari hasil iterasi ketiga, didapatkan nilai dari setiap faktor. Faktor-faktor tersebut diurutkan berdasarkan tingkat kepentingan/pengaruh terhadap kesuksesan implementasi Odoo. Semakin tinggi nilai yang dimiliki oleh sebuah faktor, maka dianggap semakin kritis/penting/berpengaruh terhadap kesuksesan implementasi Odoo, sedangkan semakin rendah nilai yang dimiliki maka dianggap semakin tidak

kritis/penting/berpengaruh terhadap kesuksesan implementasi Odoo.

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB V

HASIL DAN ANALISIS DATA

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dari penelitian yang dilakukan beserta analisis terhadap hasil yang didapatkan.

5.1 Hasil Kuesioner

Kuesioner yang telah diisi oleh para pakar/responden kemudian dikumpulkan untuk diteliti hasilnya. Setiap kuesioner memiliki tujuan dan hasil yang berbeda.

5.1.1 Kuesioner Pertama

Dalam kuesioner pertama, para pakar mengonfirmasi apakah faktor tersebut merupakan faktor yang penting/berpengaruh secara kritis terhadap implementasi Odoo. Hasil dari kuesioner pertama disajikan sebagai berikut:

5.1.1.1 Dimensi Strategy

Peters & Waterman (1982) menjelaskan bahwa Dimensi Strategy membahas bagaimana tindakan yang direncanakan perusahaan sebagai tanggapan terhadap perubahan dalam lingkungan eksternalnya[31]. Dalam dimensi ini terdapat 3 sub-dimensi yang dijadikan faktor, yaitu *Vision and Mission*, *Goals/Objectives* dan *Strategic IT Plans*.

- **Faktor *Vision and Mission***

Faktor *Vision and Mission* pada 7s McKinsey mencakup adanya visi dan misi yang terdokumentasi dari proyek ERP, sejauh mana visi dan misi proyek ERP telah dipahami dengan baik di seluruh organisasi hingga adanya rencana bisnis yang termasuk dalam justifikasi untuk investasi. Faktor ini mendapat 5 jawaban ‘Ya’ sehingga memenuhi konsensus.

- Faktor *Goals/Objectives*
Faktor *Goals/Objectives* pada 7s McKinsey mencakup adanya tujuan yang telah ditetapkan dengan hati-hati dan sasaran / tujuan yang terukur dari sistem ERP, tingkat tujuan proyek ERP telah dipahami dengan baik di seluruh organisasi, lingkup proyek yang terdefinisi dengan hati-hati hingga milestone yang realistis dan dapat dicapai untuk proyek ERP. Faktor ini mendapat 5 jawaban ‘Ya’ sehingga memenuhi konsensus.
- Faktor *Strategic IT Plans*
Faktor *Strategic IT Plans* pada 7s McKinsey mencakup adanya rencana TI strategis yang terus berlanjut dan terkini dan pedoman yang tertulis untuk menyusun rencana strategis TI dalam organisasi, ada tingkatan dimana sistem teknologi informasi perusahaan mendukung tujuan strategis perusahaan serta tingkat di mana manajemen puncak dilibatkan dalam rencana strategis TI hingga adanya masukan dari semua bidang fungsional terhadap rencana strategis TI. Faktor ini mendapat 4 ‘Ya’ dan 1 ‘Tidak’, tetapi tetap memenuhi konsensus.

Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: “*Visi misi tidak hanya dibutuhkan di Odoo saja, tetapi di ERP lainnya juga. Karena nantinya visi misi menentukan fokus implementasi yang dilakukan. Kemudian Goals dan Objectives dari setiap perusahaan pada tiap tahun/quarternya berbeda, sehingga memengaruhi modul apa yang akan diimplementasi terlebih dahulu. Untuk Strategic IT*

Plans-nya, IT ini sebagai infrastruktur perusahaan, tergantung IT masterplan-nya juga”

Pakar B: *“Ketiga hal ini menjadi mandatory sebagai keputusan strategis untuk menentukan arah dalam mengimplementasi ERP”*

Pakar C: *“Komitmen dari Top Management sangat menentukan suksesnya implementasi”*

Pakar D: Tidak memberikan pendapat.

Pakar E: *“Dari faktor-faktor diatas yang menentukan berdasarkan prioritas, sedangkan strategi IT Plan merupakan faktor pendukung dengan prioritas yang kecil.”*

Dari pernyataan-pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi Strategy dengan sub-dimensi-nya menjadi hal yang harus ada dalam implementasi ERP, tidak hanya Odoo itu sendiri. Dari sudut pandang bagian Strategis/Eksekutif, ketiga sub-dimensi ini menjadi hal dasar untuk arahan dan tujuan dari perusahaan/organisasi bisnis yang dijalankan. Dengan adanya ketiga sub-dimensi ini, perusahaan/organisasi bisnis dapat berjalan dengan baik dan benar menuju tujuan yang akan dicapai, melalui perencanaan strategis yang tepat serta visi dan misi yang telah dicanangkan sebelumnya.

5.1.1.2 Dimensi Structure

Peters & Waterman (1982) menjelaskan bahwa Dimensi *Structure* membahas dasar dari spesialisasi dan koordinasi yang dipengaruhi terutama oleh strategi, ukuran, dan keragaman organisasi[31]. Dalam dimensi ini terdapat 3 sub-dimensi yang dijadikan faktor, yaitu *Formalization*, *Size* dan *Chief Information Officer (CIO) Position*.

- Faktor *Formalization*
Faktor *Formalization* dalam 7s McKinsey mencakup tingkat di mana aturan dan prosedur telah didokumentasikan dengan jelas dan telah dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan hingga sejauh mana peraturan dan prosedur telah diketahui oleh semua karyawan. Faktor ini mendapat 5 jawaban ‘Ya’ sehingga memenuhi konsensus.
- Faktor *Size*
Faktor *Size* dalam 7s McKinsey mencakup jumlah karyawan, pendapatan tahunan hingga tersedianya sumber daya manusia dan keuangan yang ditugaskan ke dalam proyek implementasi. Faktor ini mendapat 3 ‘Ya’ dan 2 ‘Tidak’, sehingga tidak memenuhi konsensus.
- Faktor *Chief Information Officer (CIO) Position*
Faktor *Chief Information Officer (CIO) Position* dalam 7s McKinsey mencakup adanya CIO (Chief Information Officer) yang diberdayakan dalam organisasi dan melapor langsung ke CEO (Chief Executive Officer) hingga peran strategis dari CIO (Chief Information Officer) dalam organisasi. Faktor ini mendapat 4 ‘Ya’ dan 1 ‘Tidak’, tetapi tetap memenuhi konsensus.

Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: “Untuk *Formalization* pasti disetiap perusahaan ada namanya SOP (*Standart Operational Procedure*) dan WI (*Work Instruction*), agar tidak

bingung dalam melakukan pekerjaan. Kemudian mengenai Size, before dan after perusahaan menggunakan ERP dengan size segini segitu harus dihitung untuk menentukan keberhasilan implementasi ERP. Walaupun secara finance belum terasa manfaatnya, tetapi bisa dalam bentuk proses bisnis yang simplified. Terakhir CIO penting karena CIO yang mengetahui segala informasi maupun reporting yang ada diperusahaan, sehingga mempercepat proses dalam pengambilan keputusan serta forecasting.”

Pakar B: “CIO di perlukan jika skala perusahaan yang akan melakukan implementasi ERP adalah perusahaan skala besar, sehingga jabatan CIO memang ada, dan terlibat dalam implementasi ERP. Tetapi jika skala UKM, jarang saya menemukan job position CIO itu ada, biasanya Tim IT terlibat dalam hal Technical Support. Dalam pandangan saya CIO terlibat dalam Project Manager, sehingga bertanggung jawab dan memberikan laporan langsung ke CEO.”

Pakar C: “Terkait dengan komitmen peran CIO ini sangat menunjang proses implementasi berjalan dengan baik. Guna menjaga fokus dan kesesuaian timeline yang sudah di rencanakan sebelumnya.”

Pakar D: “Size tidak menentukan, karena volume / kapasitas Odoo dalam implementasi tidak ditentukan banyak /tidak nya karyawan.”

Pakar E: “Formalization sangat dibutuhkan justru ini tahap awal yang harus dimiliki perusahaan jika ingin menerapkan ERP dengan baik dan lancar. Size dibutuhkan juga karena ini juga merupakan tolok ukur sehat tidaknya perusahaan tersebut. Peran CIO diperlukan untuk menampung informasi secara bottom up.”

Dari pernyataan-pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi Structure dengan sub-dimensi-nya adalah hal yang penting dalam implementasi Odoo. Formalisasi menjadikan struktur dalam sebuah perusahaan/organisasi bisnis lebih tertata dan teratur dalam melakukan pekerjaan. SOP (*Standart Operational Procedure*) dan WI (*Work Instruction*) diperlukan sebagai “standar” dalam melakukan pekerjaan agar tidak terjadi kebingungan dalam pelaksanaannya serta hasil yang diberikan akan sesuai dengan standar yang ada. Dalam implementasi Odoo, *Size* dirasa penting agar dapat mengetahui keberhasilan implementasi melalui komparasi sebelum dan setelah implementasi dengan *size* perusahaan/organisasi bisnis yang ada. Namun di sisi lain dalam hal kemampuan menampung *workload* dari berbagai user, *size* dirasa tidak berpengaruh karena Odoo sendiri mampu menampung user dengan jumlah yang cukup besar. Sedangkan CIO dalam berbagai perusahaan/organisasi bisnis besar sangat penting pengaruhnya dalam implementasi dikarenakan kemampuan dalam mengolah informasi yang ada dari berbagai divisi mulai dari *bottom up* hingga *top down*. CIO dapat mempercepat proses *decision making* hingga *forecast* kedepannya, sehingga terkadang melibatkan banyak dalam proyek implementasi Odoo. Tetapi CIO jarang sekali ditemukan didalam perusahaan/organisasi bisnis kecil.

5.1.1.3 Dimensi Systems

Peters & Waterman (1982) menjelaskan bahwa Dimensi *Systems* membahas prosedur formal dan informal yang mendukung strategi dan struktur[31]. Dalam dimensi ini terdapat 3 sub-dimensi yang

dijadikan faktor, yaitu *IT Infrastructure*, *Business Processes*, dan *Data*

- Faktor *IT Infrastructure*
Faktor *IT Infrastructure* dalam 7s McKinsey mencakup adanya infrastruktur hardware, perangkat lunak dan aplikasi hingga infrastruktur jaringan yang memadai. Faktor ini mendapat 5 ‘Ya’, sehingga memenuhi konsensus.
- Faktor *Business Processes*
Faktor *Business Processes* dalam 7s McKinsey mencakup adanya proses bisnis yang telah terdokumentasi, perbaikan proses bisnis hingga adanya pemahaman dan persepsi proses bisnis antar departemen. Faktor ini mendapat 5 ‘Ya’, sehingga memenuhi konsensus.
- Faktor *Data*
Faktor *Data* dalam 7s McKinsey mencakup adanya data yang berkualitas tinggi dan akurat, struktur yang data diubah menjadi satu hingga adanya metode pengendalian kualitas data. Faktor ini mendapat 4 ‘Ya’ dan 1 ‘Tidak’, sehingga tetap memenuhi konsensus.

Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: “Seperti pada faktor *Strategic IT Plans* bahwa *IT* adalah infrastruktur dari perusahaan. Tapi tetap tergantung dari budget perusahaan, sehingga ada pilihan untuk vendor *ERP*. Selain itu, orang *IT* harus bisa bilang perusahaannya punya budget berapa dan harus mengerti prosentase antara hardware dan software tergantung strategi perusahaan. *Business*

Process sangat penting untuk mempermudah implementasi dan agar tidak salah-salah serta mempercepat implementasi dengan adanya bluerprint. Kalau belum ada blueprint, jangan pernah implementasi karena pasti tidak berhasil. ERP tidak akan bisa berjalan tanpa data. Data yang bagus seperti apa dan bagaimana itu harusnya punya orang yang bertanggung jawab terhadap data tersebut.”

Pakar B: “IT Infrastructure diperlukan, pada saat implementasi dimulai. IT Infrastructure sebagai media untuk menjalankan sistem, dan termasuk strategi networking jika digunakan di berbagai tempat yang berbeda. Business Processes mandatory, harus masuk ke dalam workflow di ERP, dengan seluruh rules nya. Data merupakan hal yang wajib dijaga ke kebenaran dan konsistensi datanya (validity), sehingga data yang ada akan diolah menjadi informasi yang valid dan realtime.”

Pakar C: “SOP dan manual instruksi merupakan panduan yang harus di jalankan oleh user.”

Pakar D: “Data yang kita dapat dari client, tidak menentukan keberhasilan implementasi Odoo. Sebab data yang tidak ter-integrasi (manual book/ spreadsheet form) merupakan “serpihan puzzle” yang (justru) musti di tata ulang untuk digunakan pada Odoo Database.”

Pakar E: “IT Infrastructure dibutuhkan agar aplikasi ERP bisa berjalan lebih smooth. Business Processes sangat-sangat diperlukan untuk menentukan setiap proses yang harus dilalui dan berhubungan erat dengan point FORMALIZATION di atas.”

Dari pernyataan-pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi Systems dengan sub-dimensi-nya berpengaruh dalam keberhasilan implementasi Odoo. Dimensi ini secara teknis membantu meluncurkan proses implementasi Odoo jika ada dalam kondisi memadai (IT Infrastructure), standar/terdokumentasi (Business Processes) dan berkualitas (Data). Infrastruktur yang memadai sebagai media dalam menjalankan Odoo, serta mendukung konektivitas jika digunakan di berbagai tempat yang berbeda. Proses bisnis menentukan serta memudahkan dalam melakukan kustomisasi jika diperlukan apabila proses bisnis yang ada dalam perusahaan/organisasi bisnis unik sehingga perlu diadakan kustomisasi. Dengan data yang berkualitas, mendukung pengolahan menjadi informasi dengan lebih baik. Namun, kenyataannya tidak semua data perusahaan/organisasi merupakan data yang berkualitas, bahkan dapat dikatakan “berantakan” karena tidak lengkap atau terpecah-pecah lokasinya. Oleh karena itu data tersebut merupakan “serpihan puzzle” yang harus dirangkai dan di tata ulang untuk digunakan pada Database Odoo.

5.1.1.4 Dimensi *Style/Culture*

Peters & Waterman (1982) menjelaskan bahwa Dimensi *Style/Culture* terdiri dari 2 komponen; budaya organisasi (nilai-nilai dominan, keyakinan, dan norma-norma yang berkembang dari waktu ke waktu dan menjadi fitur dari organisasi) dan gaya manajemen (lebih banyak apa yang manajer lakukan daripada apa yang mereka katakan, bagaimana manajer perusahaan menghabiskan waktu mereka, apa yang mereka fokuskan)[31]. Dalam dimensi ini terdapat 3 sub-dimensi yang dijadikan faktor, yaitu *Organizational*

Culture, Top Management Support, dan Communication.

- Faktor *Organizational Culture*
Faktor *Organizational Culture* dalam 7s McKinsey mencakup adanya budaya belajar, pengembangan, pengambilan keputusan partisipatif, pembagian kekuasaan, adanya toleransi terhadap konflik dan budaya risiko hingga adanya dukungan dan kolaborasi budaya. Faktor ini mendapat 4 ‘Ya’ dan 1 ‘Tidak’, sehingga tetap memenuhi konsensus.
- Faktor *Top Management Support*
Faktor *Top Management Support* dalam 7s McKinsey mencakup sejauh mana kebutuhan akan sumber daya pendukung ERP jangka panjang diakui oleh manajemen, tingkat di mana manajer fungsional rela menetapkan sumber daya untuk proyek ERP sesuai kebutuhan, tingkat di mana manajemen eksekutif sangat antusias terhadap kemungkinan ERP hingga tingkat dimana semua tingkat manajemen mendukung keseluruhan tujuan proyek ERP. Faktor ini mendapat 5 ‘Ya’, sehingga memenuhi konsensus.
- Faktor *Communication*
Faktor *Communication* dalam 7s McKinsey mencakup adanya arus informasi yang mengalir dengan bebas dalam organisasi, adanya cakupan, tujuan, dan strategi manajemen perubahan, dalam rencana komunikasi hingga sejauh mana kebijakan informasi secara terbuka dan jujur

dikomunikasikan kepada pengguna. Faktor ini mendapat 5 ‘Ya’, sehingga memenuhi konsensus.

Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: *“Organizational Culture biasanya berbentuk tagline dari perusahaan merupakan budaya dari perusahaan tersebut. Dalam implementasi ERP, ada namanya Project Charter sebagai kontrak antara implementator dan klien. Salah satu isinya ada komitmen dari Direktur Utama sebagai klien. Implementasi bisa berjalan atau tidak tergantung dari change management yang ada. Dalam implementasi juga agak susah untuk blend antara orang didalam dan diluar perusahaan, sehingga yang bisa menyatukan adalah surat keputusan yang merupakan pendukung dari Project Charter. Communication sangat penting ketika implementasi dari orang yang tidak tahu menjadi tahu. Intinya adalah sosialisasi agar tidak kaget dengan perubahan.”*

Pakar B: *“Hal ini penting dan dibutuhkan dalam implementasi, diharapkan mendapatkan dukungan positif sehingga progress implementasi sesuai dengan timeline yang di sepakati. Komunikasi menjadi kritikal, sehingga perlu di pastikan seluruh kebijakan, kesepakatan yang telah diambil, terkomunikasi kepada seluruh tim implementer ERP dan users.”*

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: *“Seburuk apapun culture sebuah unit usaha / company, mereka (employee) akan taat pada perintah atasan. Ketika top management memberikan instruksi untuk menggunakan tools / alat kerja baru (ERP*

System), otomatis mereka (employee) men-taatinya. Artinya terpakainya ERP System mengenerate sebuah budaya kerja yang baru. (cepat-akurat-efisien).”

Pakar E: “Banyak sekali budaya-budaya kerja yang harus dipangkas agar ERP bisa berjalan dengan baik. Budaya kerja tidak semuanya baik dan bisa diadopsi ke dalam sistem ERP. Top Management Support sangat diperlukan dalam melakukan Change Management, sebab dengann menerapkan ERP berarti perusahaan juga harus siap melakukan Change Mangaement secara menyeluruh. Komunikasi harus diciptakan baik dari top down maupun bottom up. Hal ini akan mengurangi resiko resistensi user dalam menggunakan aplikasi ERP.”

Dari pernyataan-pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi Style dengan sub-dimensi-nya memengaruhi keberhasilan implementasi Odoo. Dimensi ini secara tidak langsung mendukung keberhasilan implementasi Odoo melalui bagaimana cara berhubungan antar individu, bagaimana pengaruh budaya dalam perusahaan hingga dukungan dari para atasan kepada bawahan untuk menggunakan Odoo yang akan diimplementasikan. Kultur sebuah perusahaan tidak semuanya dapat di adopsi ke dalam sistem ERP, oleh karena itu perlu adanya perubahan baik kultur yang menyesuaikan ke sistem atau sistem yang menyesuaikan ke kultur. Dukungan dari para Top Level Management menjadikan hal tersebut dapat berjalan dengan baik melalui arahan maupun kebijakan kepada para bawahan untuk menggunakan sistem ERP. Sehingga untuk membantu menyampaikan hal tersebut kepada bawahan, komunikasi yang baik diperlukan. Seluruh informasi mengenai kebijakan dan kesepakatan yang telah diambil dalam proyek akan

disampaikan kepada para individu (dalam hal ini user) sehingga tidak kaget terhadap perubahan yang ada. Hal ini yang disebut dengan *Change Management*. *Change Management* tidak hanya bagaimana cara agar perubahan dapat diterima, tetapi juga bagaimana menangani dampak dari perubahan tersebut.

5.1.1.5 Dimensi Staff

Peters & Waterman (1982) menjelaskan bahwa Dimensi *Staff* membahas proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mengembangkan manajer, proses sosialisasi, dan cara-cara memperkenalkan rekrutmen muda kepada perusahaan[31]. Dalam dimensi ini terdapat 3 sub-dimensi yang dijadikan faktor, yaitu *Human Resource Management*, *Training and Education* dan *Project Team*.

- Faktor *Human Resource Management*
Faktor *Human Resource Management* dalam 7s McKinsey mencakup adanya mekanisme yang tepat untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, mendidik dan mempertahankan tingkat moral dan memotivasi karyawan yang tinggi di antara mereka, adanya karyawan yang lebih muda dalam organisasi dengan tingkatan yang tinggi hingga adanya karyawan berpendidikan lebih tinggi dalam organisasi dengan tingkatan yang tinggi. Faktor ini mendapat 4 ‘Ya’ dan 1 ‘Tidak’, sehingga tetap memenuhi konsensus.
- Faktor *Training and Education*
Faktor *Training and Education* dalam 7s McKinsey mencakup adanya perencanaan untuk fasilitas pelatihan ERP, strategi

pendidikan dan pelatihan yang jelas, kebutuhan pelatihan yang teridentifikasi, program pelatihan formal untuk memenuhi persyaratan pengguna sistem ERP, materi pelatihan yang disesuaikan untuk setiap pekerjaan tertentu, menargetkan seluruh tugas bisnis, tidak hanya layar ERP dan laporan dengan materi pelatihan hingga tingkat di mana pengguna telah dilatih dalam keterampilan sistem ERP dasar. Faktor ini mendapat 4 ‘Ya’ dan 1 ‘Tidak’, sehingga tetap memenuhi konsensus.

- Faktor *Project Team*
Faktor *Project Team* dalam 7s McKinsey mencakup adanya pengetahuan bisnis dan teknis ke dalam tim proyek, tim proyek yang seimbang, kooperatif, lintas fungsional dan penuh waktu, anggota tim proyek yang diberdayakan hingga tingkat di mana kinerja tim proyek cukup dikompensasikan serta memiliki pengalaman sebelumnya dalam proyek TI besar. Faktor ini mendapat 5 ‘Ya’, sehingga memenuhi konsensus.

Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: “*Human Resource Management berpengaruh karena kalau cerita komunikasi hingga Change Management pasti ada employee. Untuk rekrutmen, tergantung kebutuhan saja. Biasanya ada kerjaan tambahan dan kenaikan pangkat bagi karyawan yang mengikuti training untuk ERP (Agent of Change). Project Team harus berkomitmen dan berskill. Skillnya infrastructure, fungsional dan reporting. Tapi kalau saya lebih prefer yang kooperatif daripada yang*

berskill karena skill bisa dilatih. Kalau yang berskill biasanya terjebak didunianya sendiri, yang penting tugasnya selesai dan tidak membantu yang lain. padahal fungsi dari ERP itu sendiri adalah integrasi.”

Pakar B: *“Human Resource Management mencari orang yang tepat sangat berkontribusi tinggi dalam suksesnya implementasi. Training dan edukasi, merupakan salah satu tahapan dalam proses implementasi, khususnya kepada Users. Project Team, menjadi hal yang saya sarankan sebagai Mandatory dalam implementasi, sehingga diharapkan Tim dalam saling mendukung sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.”*

Pakar C: *“Setiap project harus ada satu orang Project Manager yang bertanggung jawab dalam mengawal proses implementasinya.”*

Pakar D: Tidak memberikan pendapat.

Pakar E: *“Sangat membantu jika bisa dilakukan dan sudah menjadi budaya kerja di lingkungan perusahaan.”*

Dari pernyataan-pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi *Staff* dengan sub-dimensi-nya memengaruhi keberhasilan implementasi Odoo. Dimensi ini memengaruhi keberhasilan implementasi Odoo melalui karyawan/staff baik staff dari internal (perusahaan/organisasi bisnis) maupun eksternal (tim proyek). Human Resource Management dalam hal ini rekrutmen hingga *Change Management* pasti melibatkan *employee* di dalamnya. Employee biasanya merupakan user yang akan menggunakan Odoo, sehingga perlu adanya pelatihan serta edukasi agar dapat menjalankan Odoo dengan semestinya.

Sedangkan dalam Project Team membutuhkan beberapa kriteria yang telah ditentukan oleh Project Manager. Tidak ada kriteria pasti karena kebutuhan setiap Project Manager berbeda-beda. Menurut pengalaman salah satu pakar, dibutuhkan 3 skill; *infrastructure*, *funksional* dan *reporting*. *Infrastructure* disini mengenai pemahaman infrastruktur IT hingga kustomisasi Odoo. *Fungsional* mengenai pemahaman proses bisnis dari perusahaan/organisasi yang akan diterapkan sedangkan *Reporting* lebih ke arah pembuatan *form* dan *report* yang akan dihasilkan. Dalam sebuah *Project Team* seharusnya saling mendukung sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan biasanya dalam pengawasan oleh 1 Project Manager.

5.1.1.6 Dimensi Skills

Peters & Waterman (1982) menjelaskan bahwa Dimensi *Skills* membahas kompetensi khusus - apa yang terbaik yang telah dilakukan oleh perusahaan[31]. Dalam dimensi ini terdapat 3 sub-dimensi yang dijadikan faktor, yaitu *Management's Skills*, *IT Staff's Skills* dan *User's Skills*.

- Faktor *Management's Skills*
Faktor *Management's Skills* dalam 7s McKinsey mencakup adanya kemampuan pada tingkat manajemen dalam berkomunikasi, mengendalikan, kepemimpinan, perencanaan, manajemen TI hingga kemampuan interpersonal. Faktor ini mendapat 4 'Ya' dan 1 'Tidak', sehingga tetap memenuhi konsensus.

- *Faktor IT Staff's Skills*

Faktor *IT Staff's Skills* dalam 7s McKinsey mencakup adanya kemampuan pada IT Staff dalam berkomunikasi, mengendalikan, kepemimpinan, perencanaan, manajemen TI hingga kemampuan interpersonal. Faktor ini mendapat 4 'Ya' dan 1 'Tidak', sehingga tetap memenuhi konsensus.

- *Faktor User's Skills*

Faktor *User's Skills* dalam 7s McKinsey mencakup adanya kemampuan pada User dalam berkomunikasi, mengendalikan, kepemimpinan, perencanaan, manajemen TI hingga kemampuan interpersonal. Faktor ini mendapat 3 'Ya' dan 2 'Tidak', sehingga tidak memenuhi konsensus.

Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: *"Karena biasanya di perusahaan yang akan implementasi, manajemennya terima jadi saja. Skill manajemennya seperti apa ya tidak terlalu berpengaruh. Pengalaman saya variatif, ada staff IT yang skill bagus tapi tidak tahu ERP. IT-nya saja tidak tahu bagaimana dengan user."*

Pakar B: Tidak memberikan pendapat.

Pakar C: *"User skill dapat di berikan kepada user ketika training. Karena user tidak terlibat langsung dalam perencanaan sebuah project. Perencanaan ada pada konsultan implementor dan pimpinan project."*

Pakar D: Tidak memberikan pendapat.

Pakar E: *“Lebih kearah menciptakan komunikasi yang baik antar karyawan. Saya hanya ingin menyoroti di sisi Management Skill saja hal ini sangat diperlukan untuk menerapkan ERP pada perusahaan, terutama Skill komunikasi dan peduli terhadap perubahan yang harus dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan.”*

Dari pernyataan-pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi *Skills* dengan sub-dimensi-nya memengaruhi keberhasilan implementasi Odoo. Dimensi ini memengaruhi melalui bagaimana kemampuan dan pengetahuan dari pihak manajemen, staff IT hingga user yang menggunakan Odoo. Beberapa pihak manajemen biasanya tidak memperdulikan bagaimana implementasi Odoo dilakukan karena merasa sebagai pihak manajemen, cukup mengetahui secara umum saja, tidak perlu sampai level teknis. Padahal hal yang disoroti adalah komunikasi serta kepedulian pihak manajemen kepada karyawan terhadap perubahan untuk implementasi Odoo. Skill dari IT Staff opsional, karena ditemukan di beberapa perusahaan/organisasi bisnis tidak ada staff IT-nya. Skill dari User dapat diberikan pada saat fase training dalam implementasi Odoo.

5.1.1.7 Dimensi *Shared Values / Superordinate Goals*

Peters & Waterman (1982) menjelaskan bahwa Dimensi *Shared Values / Superordinate Goals* membahas konsep memandu, ide-ide dasar di mana sebuah bisnis dibangun harus sederhana, biasanya dinyatakan pada tingkat abstrak, memiliki arti besar di dalam organisasi meskipun orang luar tidak dapat melihat atau memahaminya[31]. Dalam dimensi ini terdapat 3 sub-dimensi yang dijadikan faktor, yaitu

Project Champion, Company Wide Commitment dan Shared Beliefs.

- Faktor *Project Champion*
Faktor *Project Champion* dalam 7s McKinsey mencakup adanya pemimpin proyek yang telah dipilih dengan tepat dalam organisasi, memiliki kompetensi bisnis, teknis, pribadi, dan manajerial hingga adanya pemimpin proyek dengan tingkat pejabat tinggi di dalam organisasi. Faktor ini mendapat 4 ‘Ya’ dan 1 ‘Tidak’, sehingga tetap memenuhi konsensus.
- Faktor *Company Wide Commitment*
Faktor *Company Wide Commitment* dalam 7s McKinsey mencakup sejauh mana proyek akan mendukung semua segmen fungsional dalam organisasi, sejauh mana tujuan keseluruhan organisasi lebih disukai daripada sasaran segmen individu hingga sejauh mana keterlibatan dan partisipasi personil dalam proyek terjamin. Faktor ini mendapat 4 ‘Ya’ dan 1 ‘Tidak’, sehingga tetap memenuhi konsensus.
- Faktor *Shared Beliefs*
Faktor *Shared Beliefs* dalam 7s McKinsey mencakup sejauh mana karyawan percaya pada manfaat sistem ERP, sejauh mana tim manajemen mempercayai manfaat system hingga sejauh mana karyawan dan manajemen percaya pada manfaat sistem dan sejenisnya. Faktor ini mendapat 4 ‘Ya’ dan 1 ‘Tidak’, sehingga tetap memenuhi konsensus.

Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: *“Project Champion biasanya bagian dari keberhasilan Agent of Change, yang nantinya akan menjadi percontohan bagi karyawan lainnya. Company Wide Commitment memengaruhi, seperti yang saya bilang tadi ada Project Charter itu bagian dari komitmen dari perusahaan. Hitam diatas putih. Untuk Shared Beliefs berfokus pada perubahan setelah menggunakan ERP, bukan tentang ERPnya.”*

Pakar B: Tidak memberikan pendapat.

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: *“Pengalaman Pribadi : 80% dari project implementasi saya di 12 perusahaan dengan jumlah karyawan > 800 orang, tidak ada satupun karyawan yang mengerti apa itu ERP system. Pemimpin project / PM (Project Manager) dari pihak client, biasanya diambil seseorang dengan jabatan “Kepala Bagian”. entah itu Kepala Bagian Keuangan/ Kepala Bagian Produksi dan yang lainnya, belum tentu mengetahui scope dari ERP system yang menyeluruh (komprehensif dari A- Z) dari Sales sampai Human Resources. Jadi faktor “Project Champion” menurut saya tidak menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah implementasi ERP sistem.”*

Pakar E: Tidak memberikan pendapat.

Dari pernyataan-pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi *Shared Beliefs* dengan sub-dimensi-nya memengaruhi keberhasilan implementasi Odoo. Dimensi ini memengaruhi melalui suatu hal yang tidak dapat terlihat namun dapat dirasakan (kepercayaan, komitmen). Komitmen dan kepercayaan perusahaan/organisasi bisnis diperlukan dalam implementasi Odoo karena jika kurang maka akan

terjadi banyak hambatan, contohnya ketika tahap User Requirements diperlukan untuk bertemu langsung dengan orang yang bertanggung jawab terhadap data tertentu. Jika orang tersebut kurang berkomitmen atau kurang percaya terhadap Odoo yang akan diimplementasikan, maka akan susah ditemui bahkan tidak mau memberikan data yang dibutuhkan.

Dari hasil kuesioner pertama, dapat disimpulkan bahwa dari 21 faktor, terdapat 2 faktor yang tidak konsensus yaitu faktor *Size* dan faktor *User's Skills*. Kedua faktor tersebut hanya mencapai 60% jawaban kesepakatan dari batas yang ditentukan yaitu 80% jawaban kesepakatan. Kedua faktor tersebut akan dimasukkan kedalam kuesioner kedua yang berfungsi mencari konsensus terhadap faktor yang belum mencapai konsensus.

5.1.2 Kuesioner Kedua

Dalam kuesioner kedua, para pakar diminta untuk memberikan *feedback* terhadap faktor yang belum konsensus. Responden dapat merevisi jawaban serta pernyataan yang telah diberikan. Hasil dari kuesioner kedua disajikan dengan format per faktor sebagai berikut:

5.1.2.1 Faktor Size

Faktor *Size* mendapat 3 ‘Ya’ dan 2 ‘Tidak’ pada kuesioner sebelumnya, sehingga tidak memenuhi konsensus. Di kuesioner kedua ini, *feedback* dari para pakar tidak ada yang merevisi jawaban serta pernyataan yang diberikan, namun para pakar menambahkan pernyataan untuk memperkuat alasan mengapa tidak ada revisi jawaban. Berikut pendapat para pakar untuk mendukung jawaban yang diberikan:

Pakar A: Tidak memberikan pendapat.

Pakar B: “*Jumlah employee tidak berpengaruh, tetapi jumlah user login yang memengaruhi potensi*

keberhasilan implementasi. Odoo di design untuk membantu fungsi bisnis yang kompleks, bisa terwakili oleh jumlah transaksi, jumlah user login, jumlah produk item, jumlah warehouse/cabang yang banyak, hal ini memengaruhi performa, baik dari sisi access security bagi seluruh user login, dan juga memerlukan strategi helpdesk jika jumlah user yang banyak berpotensi human error yang lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah user yang sedikit.”

Pakar C: “Semua user yang terlibat dalam pengoperasian ERP pada dasarnya memerlukan panduan. Panduan ini tidak melihat pada latar pendidikan user-nya. Saat SOP dan Manual Instruksi tersedia dan tersosialisasi dengan baik maka System ERP dapat berjalan dengan baik pula.”

Pakar D: “Saya tidak setuju pada pendapat : company sehat = banyak karyawan, company tidak sehat=sedikit karyawan atau company sehat= omzetnya banyak, sedangkan company tidak sehat = sedikit omzetnya. Sehat tidak nya company bisa dilihat dari laporan ‘Neraca’. Tidak bergantung pada sedikit/banyaknya karyawan atau sedikit/ banyaknya capital/omzet. Kemudian, perusahaan startup tidak perlu ERP? Hanya cukup zahir dll? Sempit sekali pengertian tentang ERP System pada person yang menyampaikan ini dan masih belum paham apabila ERP system saat ini ada yang ‘Free’. Goal dari implementasi ERP-system di sebuah perusahaan adalah terciptanya integrasi data mulai dari Sales, Purchase, Warehouse, Manufacture, Accounting dan HRD. Perusahaan walaupun masih startup tetap memerlukan integrasi data dari seluruh transaksinya.”

Pakar E: Tidak memberikan pendapat.

Dari pernyataan-pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor *Size* tidak memengaruhi keberhasilan implementasi Odoo menurut para pakar. Besar kecilnya suatu perusahaan tidak mempengaruhi keberhasilan implementasi Odoo. Dalam beberapa kasus yang dikemukakan oleh pakar, ada beberapa perusahaan besar dengan omzet dan jumlah karyawan yang besar tetapi gagal dalam implementasi Odoo. Ada juga beberapa perusahaan kecil dengan omzet dan jumlah karyawan yang tidak seberapa namun berhasil dalam implementasi Odoonya. Jumlah karyawan memang tidak mempengaruhi, tetapi jumlah user yang menggunakan yang mempengaruhi menurut salah satu pakar. Hal tersebut dirasa menentukan kebutuhan dalam bentuk infrastruktur yang memadai untuk kebutuhan login user yang menggunakan.

5.1.2.2 Faktor *User's Skills*

Faktor *User's Skills* mendapat 3 'Ya' dan 2 'Tidak' pada kuesioner sebelumnya, sehingga tidak memenuhi konsensus. Di kuesioner kedua ini, *feedback* dari para pakar tidak ada yang merevisi jawaban serta pernyataan yang diberikan, namun para pakar menambahkan pernyataan untuk memperkuat alasan mengapa tidak ada revisi jawaban. Berikut pendapat para pakar untuk mendukung jawaban yang diberikan:

Pakar A: Tidak memberikan pendapat.

Pakar B: "*Faktor user skill, sangat mempengaruhi keberhasilan implementasi dan keberhasilan performa odoo.*"

- *Jika data yang dimasukkan tidak valid, maka hasil informasinya pun tidak valid*

- *Jika tidak memiliki kemampuan pengendalian, maka seluruh transaksi akan tidak berkontribusi terhadap penyajian informatif yang strategis bagi pembuat keputusan.*

- *Kemampuan teknis diperlukan, apabila ada transaksi yang harus di revisi, sementara dalam Odoo seluruh transaksi yang sudah di approved harus memiliki prosedur khusus.*

- *Kemampuan komunikasi sangat diperlukan dalam implementasi ERP dalam Odoo, karena ERP mengandung banyak fungsi bisnis, sehingga bisa dipastikan banyak PIC yang terlibat dalam system, sehingga komunikasi harus lancar dan cepat di pahami, sehingga transaksi yang masuk kedalam ERP adalah transaksi yang terupdate dari informasi/kebijakan terbaru..”*

Pakar C: *“Latar belakang pendidikan user tidak memengaruhi suksesnya implementasi, walaupun user tersebut sudah pengalaman di tempat bekerja sebelumnya. Karena di setiap perusahaan memiliki standarisasi dalam pengoperasian yang berbeda. Artinya beda perusahaan beda pula SOP dan Manual Instruksinya, karena bisnis prosesnya belum tentu sama”*

Pakar D: Tidak memberikan pendapat.

Pakar E: *“Khusus di Departemen IT dan sisi Management yang dibutuhkan keterampilan dalam hal melakukan perencanaan penerapan ERP. Terutama di sisi Management dibutuhkan skill khusus dalam mengendalikan dan merencanakan transformasi dari sistem lama ke sistem baru (ERP). Change Management pasti akan terjadi dan ini Management harus siap*

terhadap banyak tantangan salah satu tantangan yang berat adalah resistensi user yang tidak mau berubah dari sistem lama (tidak bisa move on). Jika User memiliki skill pernah pakai system ERP akan lebih baik tetapi tidak menjadi syarat yang bersifat mandatory dalam hal ini. User Skill bisa ditingkatkan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan memberikan training, ikut pelatihan baik secara pribadi maupun via perusahaan.”

Dari pernyataan-pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor *User's Skills* tidak dapat memenuhi konsensus sehingga dianggap tidak memengaruhi keberhasilan implementasi Odoo. Dari sudut pandang tertentu, skill dari user dirasa tidak memengaruhi karena walaupun user tersebut belum pernah atau sudah pernah menggunakan ERP, nantinya tetap akan melewati penyesuaian dalam fase *Training*. Sedangkan dari sudut pandang lainnya melihat resistensi user sebagai permasalahan. Walaupun sudah mengikuti training tetapi user tetap *resist*, akan terjadi berbagai hambatan dalam implementasinya nanti.

Dari hasil kuesioner kedua, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut tetap tidak mencapai konsensus karena tidak adanya revisi jawaban dari para responden. Namun, responden memberikan *insight* tambahan melalui tambahan pernyataan terhadap jawaban yang diberikan untuk memperkuat alasan mengapa revisi jawaban tidak dilakukan. Pada akhirnya kedua faktor tersebut tidak dimasukkan ke dalam kuesioner selanjutnya.

5.1.3 Kuesioner Ketiga

Pada kuesioner ketiga pakar/responden diminta untuk memberikan nilai berdasarkan tingkat kepentingan/pengaruh secara kritis yang diberikan suatu faktor terhadap keberhasilan

implementasi Odoo. Semakin tinggi nilai yang diberikan, maka semakin penting/pengaruh yang diberikan dari faktor tersebut. Nilai 1 untuk faktor yang sangat tidak penting/berpengaruh hingga 5 untuk faktor yang sangat penting/berpengaruh. Nilai maksimum suatu faktor adalah 25. Hasil dari kuesioner ketiga dengan format per faktor sebagai berikut:

5.1.3.1 Faktor *Vision and Mission*

Faktor *Vision and Mission* mendapatkan nilai 22 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 4.4, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 4. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: *“Visi & Misi sangat menentukan bentuk bisnis dan bisnis proses yang akan dilakukan di perusahaan.”*

Pakar B: *“Sangat penting dalam memutuskan visi dan misi sebagai guideline utama dalam menentukan arah dan langkah-langkah utama pencapaian keberhasilan proyek implementasi ERP.”*

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: *“Berpengaruh, karena kalau sebuah factory/company/unit bisnis tidak punya visi misi, menurut saya basic banget, cukup kacau kalau tidak ada visi misinya”*

Pakar E: *“Visi dan Misi penting untuk melihat arah dan tujuan ke depan dari perusahaan tersebut.”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Vision and Mission* menjadi hal yang dasar dari sebuah perusahaan/organisasi bisnis karena menentukan bentuk, arah serta tujuan perusahaan/organisasi bisnis kedepannya sehingga

sangat penting/sangat berpengaruh dalam keberhasilan implementasi Odoo.

5.1.3.2 Faktor *Goals/Objectives*

Faktor *Goals/Objectives* mendapatkan nilai 23 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 4.6, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 5. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: Tidak memberikan pendapat.

Pakar B: *“Sangat penting untuk menentukan pencapaian akhir dalam serangkaian kegiatan Proyek Implementasi ERP, sehingga fokus dalam pencapaian Goals dan Objective sebagai hal mendasari dari penyelesaian persoalan yang harus dicapai dapat diselesaikan dalam proyek implemetasi ERP.”*

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: *“Menyambung visi misi, setelah itu mereka menetapkan suatu tujuan. Artinya mereka paham sekali ketika odoo itu diimplementasikan di unit bisnis mereka, mereka akan dapatkan semacam rapid information, anywhere, anytime dan kemudian akurasi data yang diolah oleh Odoo itu sendiri. Jadi Goal disini berpengaruh.”*

Pakar E: *“Sangat penting sekali dengan adanya Goals akan lebih ada rasa tanggung jawab dari semua pihak”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Goals/Objectives* merupakan capaian dasar yang akan dicapai oleh perusahaan/organisasi bisnis. Dengan adanya implementasi Odoo ini, hambatan dan tantangan dalam mencapai tujuan tersebut dapat ditangani dengan baik. *Goals* juga

membuat implementasi Odoo jadi berfokus kepada masalah yang akan diselesaikan terlebih dahulu sehingga sangat penting/sangat berpengaruh dalam keberhasilan implementasi Odoo.

5.1.3.3 Faktor *Strategic IT Plans*

Faktor *Strategic IT Plans* mendapatkan nilai 23 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 4.6, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 5. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: *“IT strategis bertujuan untuk dapat memprediksi selain kebutuhan IT juga budget yang diperlukan dalam kurun waktu 1 tahun, sehingga belanja IT dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan”*

Pakar B: *“Sangat Setuju, karena peran Strategis IT Plans menjadi salah satu kunci keberhasilan Project ERP, dimana kebutuhan akan IT sangat dominan. Variable yang harus tercermin dalam Strategis IT Plan adalah :*

- 1. Jumlah users yang teregistrer kedalam ERP (penentuan spesifikasi server)*
- 2. Jumlah Aplikasi management system yang akan diimplementasikan (penentuan spesifikasi server)*
- 3. Lokasi users yang tersebar di berbagai daerah/negara (penentuan strategi IT networking)*
- 4. Security policy issues terkait ketiga hal diatas (penentuan strategi security dan Firewall). ”*

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: “*Contohnya ada factory yang dimana mereka secara daily tidak memperhatikan kalau komputer itu pake pentium yang lama atau yang high end. Owner/top management ada yang tidak peduli, yang penting jalan. Tapi kalau ada yang punya strategi IT, mereka bahkan membudgetkan IT secara yearly, nah budget IT macam-macam, bisa untuk upgrade dan kebutuhan lainnya. Mereka care terhadap perkembangan teknologi. Diperusahaan itu jelas bahwa kepedulian terhadap IT-nya tinggi.*”

Pakar E: “*Strategi departemen IT sangat diperlukan dalam mengambil langkah-langkah dalam hal pendokumentasian administrasi serta kemampuan team IT dalam menganalisis setiap kasus yg ada pada perusahaan tersebut.*”

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Strategic IT Plans* sangat erat kaitannya dengan perencanaan anggaran IT di perusahaan/organisasi bisnis. Dengan adanya perencanaan strategis IT ini, implementasi Odoo akan lebih mudah karena adanya informasi mengenai budget perusahaan, jumlah user hingga lokasi dari user. Informasi tersebut berguna dalam implementasi Odoo sebagai *scope* dari proyek implementasi tersebut sehingga sangat penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo.

5.1.3.4 Faktor *Formalization*

Faktor *Formalization* mendapatkan nilai 21 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 4.2, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 4. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: *“Prosedur atau SOP harus di informasikan, di mengerti dan dilaksanakan oleh karyawan di diseluruh perusahaan. Hal ini untuk menjadi patokan Rule of the Game karyawan.”*

Pakar B: *“Sangat setuju, semakin banyak prosedur yang telah terdokumentasi dan telah disepakai untuk dilaksanakan didalam ERP system, akan semakin baik dalam hal efisiensi waktu implementasi (timeline), dan efektif dalam melakukan konfigurasi ERP (efektif), karena dianggap kebutuhan detail sudah jelas.”*

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: *“Formalization didalam koridor implementasi Odoo, menurut saya oke. Kalau ada semakin baik, kalau tidak ada pun tidak masalah, karena secara tidak langsung dalam implementasi odoo kalau blm punya SOP maka akan terbentuk dengan sendirinya dari Odoo. Jadi istilahnya flow bisnisnya sudah sesuai dengan flow bisnis internasional. Contohnya marketing, awalnya marketing itu sembarangan catat manual dengan tangan, terima pesanan dan lain-lain dicatat sembarang tempat. Tapi dengan adanya Odoo, kita harus input ini itu sehingga terbentuk SOP-nya itu sendiri, ketika disave informasi ini otomatis ke bagian-bagian lain. Jadi istilahnya SOP bahkan sampai manufactur, di Odoo kan ada detail sampai work center.”*

Pakar E: *“Sangat diperlukan sebab dengan adanya SOP maka semua akan teratur rapi jika terjadi penyimpangan akan segera diketahui dan bisa dijadikan alert system bagi management.”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Formalization* berkaitan erat dengan SOP (*Standart Operating Procedure*) dan WI (*Work Instruction*). Dengan adanya SOP dan WI, seluruh pekerjaan akan tertata dengan rapi sesuai dengan *flow* yang ada. Efeknya adalah efisiensi waktu dan efektifitas dalam melakukan konfigurasi pada implementasi Odoo. Penyimpangan yang terjadi pun dapat diketahui dengan cepat dan tepat karena mudah dideteksi dalam suatu prosedur yang sudah standar sehingga sangat penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo.

5.1.3.5 Faktor *Chief Information Office (CIO) Position*

Faktor *Chief Information Office (CIO) Position* mendapatkan nilai 19 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 3.8, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 5. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: “*Fungsi CIO menjadi sangat penting ketika semua data sudah menjadi single data source dan harus dijadikan bentuk report baik grafik maupun informatorial tertulis perusahaan. Di era digitalisasi saat ini fungsi CIO harus ada.*”

Pakar B: “*CIO disini, mungkin yang saya bayangkan adalah peran dari Project Manager dari internal yang harus disiapkan yang berperan sangat penting dalam hal menjaga efektifitas dan efesiensi untuk memastikan proyek ERP berjalan sesuai dengan Visi, Misi, dan Goals/Objectives. Karena seringkali dalam pelaksanaan implementasi, banyak hal yang muncul dan merasa perlu untuk dimplementasikan, tetapi belum tentu itu merupakan hal-hal yang mendukung ke*

arah Goals/Objectives nya. Peran melakukan komunikasi dengan CEO diharapkan menghasilkan keputusan yang memberikan solusi terhadap hal-hal yang menjadi kendala dalam pencapaian Goals/Objective-nya.

Tetapi jika yang dimaksud adalah CIO dengan peran yang sebenarnya, maka untuk perusahaan dengan level Middle-Low Company, posisi ini kebanyakan tidak ada. Untuk perusahaan berskala besar, CIO seringkali berperan juga sebagai Project Manager.”

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: “Jadi Odoo ketika diimplementasikan, implementator harus memberikan seluruh informasi apa yang Odoo bisa dan tidak bisa. CIO ini yang saya lihat mereka mempunyai tugas seperti merawat Odoo, merawat server. Menurut saya setelah implementasi tidak berpengaruh karena Odoo itu sendiri satu hal yang stable, dan walaupun mereka tidak punya tenaga IT lokal, mereka tetap kontak dengan implementator, sehingga CIO kalau menurut saya tidak berpengaruh. Karena Odoo itu udah berjalan dengan sendirinya pada tiap-tiap level yang telah direncanakan.”

Pakar E: “Arus informasi sangat diperlukan di dalam suatu organisasi lebih baik lagi jika terjadi komunikasi 2 arah baik bottom to up maupun top to bottom”

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Chief Information Officer (CIO) Position* berkaitan dengan peran dan tugas CIO dalam perusahaan yang membantu dalam implementasi Odoo. CIO sendiri berperan sebagai pengumpul informasi dari berbagai divisi secara *bottom up* maupun *top down*. Informasi tersebut nantinya diolah untuk mempercepat

decision making hingga melakukan *forecasting* kedepannya. Namun, CIO biasanya ditemukan dalam perusahaan/organisasi besar, tidak pada perusahaan/organisasi kecil karena dirasa belum membutuhkan adanya CIO. Dalam implementasi Odoo, CIO berperan dalam memberikan seluruh informasi yang dimiliki kepada implementator, berkomunikasi dengan CEO, membantu implementator dengan menjadi Project Manager dari pihak perusahaan/organisasi bisnis hingga menjaga efektifitas dan efisiensi untuk memastikan proyek ERP berjalan sesuai dengan Visi, Misi, dan Goals/Objectives dari perusahaan/organisasi bisnis. Sehingga dari peran tersebut penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo.

5.1.3.6 Faktor IT Infrastructure

Faktor *IT Infrastructure* mendapatkan nilai 23 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 4.6, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 5. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: *“Infrastruktur merupakan pondasi dari IT untuk dapat meletakkan aplikasi dan sistem yang akan di bangun nantinya. Saat ini fungsi infrastruktur dapat di sajikan melalui pelayanan cloud (Azure, dll) dan beberapa hardware penunjang IOT(Internet of Things) yang ekonomis seperti raspberry P, dll.”*

Pakar B: *“Sangat penting, karena IT Infrastruktur sebagai Platform (media utama) untuk menjalankan ERP system. IT Infrastructure merupakan turunan dari hasil perencanaan Strategic IT Plan.”*

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: *“Karena bagaimanapun ringannya odoo, sebaiknya tidak dengan server yang apa adanya. Kalau saya bilang ini kan infrastrukturnya yang memadai. Misal kita implementasi Odoo ternyata LAN dan WiFinya mereka belum ada, ada 2 opsi yaitu bisa dipasang di cloud jika hardware mereka belum memadai dan on premise itu ada secara fisik di tempat. Kalau on premise, kita hitung berapa daya, user dan segala kebutuhan pendukung lainnya.”*

Pakar E: *“Untuk kelancaran arus informasi/data maka infrastruktur yg handal akan jauh lebih baik apalagi jika data jumlah nya besar”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *IT Infrastructure* berkaitan dengan bagaimana infrastruktur IT pada perusahaan/organisasi bisnis dapat mendukung keberhasilan implementasi Odoo. Infrastruktur IT berperan sebagai pondasi atau *platform* dalam menjalankan sistem IT, terutama ERP dalam hal ini Odoo. Infrastruktur yang memadai mendukung kelancaran pertukaran informasi yang dibutuhkan Odoo sehingga sangat penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo.

5.1.3.7 Faktor Business Processes

Faktor *Business Processes* mendapatkan nilai 23 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 4.6, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 5. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: *“Seluruh pekerjaan mutlak memiliki Bisnis proses.”*

Pakar B: *“Sangat penting, karena keberadaan ERP, diharapkan dalam mengefektifkan suatu proses bisnis,*

terutama proses bisnis antara departement yang sering menjadi kendala dalam pelaksanaannya. sehingga perlu di sepakati dan harus di Formalisasikan kedalam bentuk prosedur standar.

Kendala yang paling besar datang dari Proses Bisnis yang belum tertuang dalam dokumentasi dan belum terformalisasi serta belum mendapatkan persetujuan dari pejabat perusahaan terkait.”

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: *“Netral, karena belum tentu sebuah unit bisnis itu punya flow bisnis yang paten/telah disepakati bersama di setiap sektor yang ada di perusahaan itu. Misal dari sales trus purchasing, warehouse dan manufacture itu belum tentu punya proses bisnisnya. Nah dengan hadirnya Odoo secara tidak langsung mereka punya. Misalnya orang gudang ada perintah produksi pada 1 Juni, nah apa yang dilakukan terhadap rencana produksi ini sudah tahu. Bisnis proses ini kalau ada oke, kalau tidak ada tidak masalah, karena nanti terbentuk secara sendirinya.”*

Pakar E: *“Di dalam ERP Business Processes sangat penting, jika Business Processes nya salah atau tidak jalan maka ERP tidak akan berjalan dengan sempurna”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Business Processes* mengenai pengaruh proses bisnis yang terstandarisasi, terdokumentasi atau disepakati bersama dalam perusahaan/organisasi bisnis terhadap keberhasilan implementasi Odoo. Sejatinya, ERP berfungsi untuk menyederhanakan proses bisnis yang kompleks, tanpa menghilangkan value pada proses bisnis tersebut. Dengan adanya proses bisnis,

implementator akan lebih mudah dalam melakukan implementasi karena akan menyesuaikan Odoo dengan proses bisnis yang ada pada perusahaan/organisasi bisnist tersebut. Sehingga adanya proses bisnis tersebut sangat penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo.

5.1.3.8 Faktor *Data*

Faktor *Data* mendapatkan nilai 23 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 4,6, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 5. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: *“Data berkualitas tinggi tergantung dari seberapa rajin input dan maintenance data. Semakin rigid data yang di perlukan semakin banyak role matrix input data di perusahaan.”*

Pakar B: *“Sangat setuju, Data merupakan masukan (input) kedalam ERP System, kemudian ERP sistem melakukan proses berdasarkan Proses Bisnis yang telah terdokumentasi dan terformalisasi serta telah disetujui oleh pejabat perusahaan, kemudian ERP akan menghasilkann informasi yang berkualitas tinggi dan akurat.*

Jadi jika data yang dimasukkan tidak valid maka keluaran informasinya juga menjadi tidak valid. Data yang valid adalah data yang benar, apa adanya, dan realtime. Data Realtime, juga menjadi kunci utama dalam ERP. Menurut saya, keberhasilan penerapan ERP adalah apabila ERP memberikan informasi yang Valid dan Realtime. Sepanjang belum realtime, meskipun valid, maka proyek ERP belum bisa dianggap berhasil dalam penerapannya.”

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: *“Pengaruh. Yang dimaksud dengan data yang berkualitas contohnya ketika akan membuat sebuah produk. Maka perlu adanya data kode barang, nama barang, kategori, komponen pendukung itu yang disebut data berkualitas tinggi dan akurat. Karena beberapa unit bisnis tidak mencantumkan sedetail mungkin data dari produk yang mereka buat sehingga saya rasa kurang berkualitas kalau seperti itu.”*

Pakar E: *“Data yg berkualitas sangat diharapkan baik oleh Management, Direksi maupun Owner terutama dalam mengambil keputusan yang strategis untuk perusahaan”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Data* mengenai ketersediaan data yang berkualitas dalam implementasi Odoo. Data yang berkualitas berfungsi sebagai pendukung pengambilan keputusan agar hasil yang didapatkan lebih akurat. Dengan adanya data yang berkualitas, Odoo akan lebih mudah untuk mengolah data tersebut menjadi informasi berupa report yang ditampilkan kepada user-nya. Sehingga adanya data tersebut sangat penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo.

5.1.3.9 Faktor *Organizational Culture*

Faktor *Organizational Culture* mendapatkan nilai 19 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 3.8, nilai Maksimum sebesar 4 dan nilai Modus sebesar 4. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: *“Menyangkut perilaku karyawan yang perlu penjelasan tentang perlunya perubahan.”*

Pakar B: *“Setuju, budaya belajar menjadi kesuksesan dalam pelaksanaan ERP, mulai dari perencanaan perbaikan terhadap proses bisnis yang ada, pelaksanaan training. Dalam proyek implementasi ada 1 fase yang namanya As Is Analysis, dimana keluaran dari hasil proses ini adalah GAP Analysis.*

GAP Analysis secara sederhana adalah dokumen yang berisi temuan perbedaan antara proses bisnis yang berjalan saat ini, dibandingkan dengan proses bisnis yang diharapkan dalam ERP system. Dalam hal ini budaya pembelajaran, artinya seluruh karyawan yang terkait sangat dibutuhkan partisipasinya dalam memahami hal-hal baru terutama dalam proses bisnis ERP.”

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: *“Ya otomatis berpengaruh, secara psikologi terbawa. Kan biasanya banyak tuh yang pagi-pagi apel lalu yel-yel nah sedikit banyak berpengaruh terhadap mentalitas karena dilakukan berulang-ulang. Nah itu saat implementasi Odoo itu berpengaruh. Mereka terbawa karena tugas hariannya harus pakai Odoo, dan Odoo itu sendiri strict. Ketika mereka mau rekayasa, itu tidak bisa, just do it saja. Apa yang akan dihasilkan adalah report, dan tidak perlu ragu karena akurat. Hampir mirip dengan SOP dan proses bisnis tadi, secara otomatis Odoo membantu membentuk organizational culture di perusahaan tersebut.”*

Pakar E: *“Dukungan dari semua bagian sangat dibutuhkan agar implementasi ERP bisa berjalan dengan baik”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Organizational Culture* berkaitan dengan

pengaruh budaya/kebiasaan dalam suatu perusahaan terhadap keberhasilan implementasi Odoo. Budaya perusahaan secara tidak langsung mempengaruhi implementasi Odoo melalui perilaku karyawannya sehingga adanya budaya tersebut penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo.

5.1.3.10 Faktor *Top Management Support*

Faktor *Top Management Support* mendapatkan nilai 22 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 4.4, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 4. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: Tidak memberikan pendapat.

Pakar B: *“Sangat Setuju, hal ini juga menjadi salah satu kunci, tetapi kebutuhan SDM dalam implementasi hanya diperlukan selama penerapan ERP dilaksanakan. Hal ini dimaksudkan agar SDM internal yang terlibat dalam tim, dalam memberikan informasi detail secara cepat dan bertanggung jawab, memberikan data-data yang valid yang diperlukan dalam proyek ERP, serta sebagai PIC yang melakukan komunikasi dan koordinasi kepada seluruh karyawan didalam departementnnya terhadap hal-hal perubahan perbaikan yang akan terjadi.”*

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: *“Sangat penting, karena saya sendiri sudah mengalami. Dengan top management yang hanya merasa punya uang, mampu beli tanpa dia sendiri terlibat dalam awareness implementasi akan jauh berbeda dengan yang sangat aware.”*

Pakar E: *“Sangat sangat dibutuhkan terutama jika ada perubahan kebijakan dikarenakan sistem ERP berjalan (Change Management).”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Top Management Support* berkaitan dengan bagaimana dukungan serta kepedulian yang diberikan oleh *top management* terhadap keberhasilan implementasi Odoo. *Top Management* berperan dalam memberikan instruksi, informasi kepada karyawan dan memberikan data-data yang valid kepada implementator. Dengan adanya kepedulian dari *top management*, kelancaran implementasi dapat terjadi yang berdampak pada peningkatan keberhasilan implementasi. Sehingga adanya dukungan dari *top management* tersebut sangat penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo.

5.1.3.11 Faktor Communication

Faktor *Top Communication* mendapatkan nilai 22 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 4.4, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 4. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: Tidak memberikan pendapat.

Pakar B: *“Sangat setuju, hal ini sangat penting, karena SDM yang terlibat didalam proyek ERP tidaklah sedikit. bukan hanya SDM yang terlibat, tetapi dampak dari hal proyek ERP adalah untuk dapat diterapkan oleh seluruh karyawan. Oleh karenanya komunikasi juga menjadi peran penting dalam rangka memastikan seluruh karyawan yang terlibat mengetahui hal-hal yang harus dilakukan oleh masing-masing SDM agar Goals/Objectives tercapai dengan kerjasama dari seluruh pihak dalam Proyek ERP.”*

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: Tidak memberikan pendapat.

Pakar E: *“Komunikasi 2 arah sangat baik dan sangat diharapkan”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Communication* sangat penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo. Hal ini dikarenakan dalam proyek implementasi Odoo, banyak orang/pihak yang terlibat. Apabila terjadi *miss communication*, maka akan menghambat proses implementasi. Selain itu, komunikasi berguna dalam mengurangi ketidaktahuan karyawan atas proyek implementasi yang sedang berlangsung.

5.1.3.12 Faktor *Human Resource Management*

Faktor *Human Resource Management* mendapatkan nilai 19 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 3.8, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 4. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: Tidak memberikan pendapat.

Pakar B: *“Sangat penting memiliki karyawan yang berkualitas dan memiliki moral serta motivasi karyawan yang tinggi untuk menunjang implementasi dan penggunaan ERP. Berdasarkan pengalaman ERP akan mendapat banyak hambatan jika karyawannya tidak memiliki kualitas dan untuk karyawan yang tidak mudah akan sulit untuk menerima ERP karena termasuk ilmu IT (rata-rata karyawan yang sudah cukup umur kebanyakan gaptek).”*

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: *“Salah satu sub-modul HR di Odoo sudah mengenal KPI (Key Performance Indicator). Fungsinya ketika ini sudah berjalan dengan baik, top management akan dengan mudah melakukan promosi/demosi. Kalau promosi naik jabatan, tambahan gaji sedangkan demosi dipindah tugas ke bagian lain, dll. Dengan adanya KPI menjadi objektif, ketika karyawan dipromosikan maka tidak ada pikiran karyawan yang dipromosikan ini dipromosikan karena dekat dengan manager/subjektif tetapi karena KPInya.”*

Pakar E: *“Kebutuhan SDM di lapangan bisa menyesuaikan sebab SDM bisa dilakukan training untuk meningkatkan skill-nya”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Human Resource Management* mengenai bagaimana manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) dalam implementasi Odoo. SDM yang memiliki motivasi dan moral yang tinggi mampu menunjang proses implementasi dan penggunaan Odoo. Oleh karena itu *Human Resource Management* penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo.

5.1.3.13 Faktor *Training and Education*

Faktor *Training and Education* mendapatkan nilai 20 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 4, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 4. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: Tidak memberikan pendapat.

Pakar B: *“Penting untuk membuat rencana pelatihan ERP, gunanya untuk memastikan bahwa setiap*

pengguna ERP memiliki pengetahuan dan skill yang seimbang dalam menjalankan ERP. ERP menuntut pengguna untuk memahami bisnis proses didalam departementnya serta dituntut untuk mengetahui bisnis proses yang terkait dengan departementnnya (sistem terintegrasi).

Pelatihan ini juga menjadi solusi apabila dalam perusahaan melakukan kebijakan terkait dengan bisnis proses, sehingga training menjadi media untuk menjelaskan mengenai kebijakan terbaru dan penerapannya dalam ERP.”

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: “Kalau edukasi menurut saya relatif. Untuk training, pengalaman saya implementasi ada khusus fase training. Implementator duduk disamping user untuk training user untuk 1 minggu hingga 2 minggu. Ketika go live, mereka sudah tidak kaget lagi. Harus personal dan sesuai dengan divisinya masing sehingga lebih terfokus.”

Pakar E: “Training dan Edukasi sangat penting dan dibutuhkan.”

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Training and Education* penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo. Dengan adanya pelatihan dan edukasi, maka user akan dengan cepat terbiasa dengan sistem Odoo yang diimplementasikan. Pelatihan yang dilakukan bisa secara teknis pengoperasian Odoo ataupun pemaparan kebijakan baru terkait Odoo yang diimplementasikan.

5.1.3.14 Faktor *Project Team*

Faktor *Project Team* mendapatkan nilai 23 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 4.6, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 5. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: Tidak memberikan pendapat.

Pakar B: *“Project Team menjadi salah satu hal yang sangat penting sebagai faktor keberhasilan dalam mengimplementasikan ERP dan menjalankan ERP. Project team harus terdiri dari beberapa employee yang paling menguasai bisnis proses secara detil, baik mengenai prosedur maupun kebijakan yang berlaku, serta memahami pelaksanaannya dalam ERP, sehingga harus mampu menjawab dan memberikan solusi atas setiap pertanyaan dan kendala yang dihadapi oleh seluruh user ERP.”*

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: *“Pengalaman saya, tim implementator itu terdiri dari 3 komponen, yaitu Business Analyst 1 orang cukup, ada Project Manager dan ada Coder. Coder ini dibagi dua ada untuk Report dan Modify Form. Untuk durasi implementasi 6-8 bulan.”*

Pakar E: *“Tingkat keberhasilan suatu project implementasi ERP sangat tergantung oleh Project Team”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Project Team* sangat penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo. Tim proyek yang baik mengerti bagaimana proses bisnis dalam perusahaan tersebut dan bagaimana nantinya Odoo menyesuaikan ke proses bisnis perusahaan tersebut.

Kerjasama tim juga mempengaruhi bagaimana tim proyek tersebut bekerja.

5.1.3.15 Faktor *Management's Skills*

Faktor *Management's Skills* mendapatkan nilai 21 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 4.2, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 4. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: Tidak memberikan pendapat.

Pakar B: *“Sangat penting, karena hasil akhir dalam penggunaan ERP adalah harus memberikan informasi yang akan dikonsumsi oleh tingkat manajemen yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan pengawasan, pengendalian dan alat komunikasi bersifat data yang telah diinput oleh seluruh lini dibawahnya. Sehingga management juga harus mampu menggunakan ERP dalam hal mendapatkan informasi berupa laporan atau analisis.”*

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: Tidak memberikan pernyataan.

Pakar E: *“Dibutuhkan agar proses lebih lancar dan baik”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Management's Skills* sangat penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo. *Management's Skill* dibutuhkan agar proses implementasi lebih lancar dan baik karena hasil akhir dari penggunaan ERP dalam hal ini Odoo adalah *report* yang diberikan kepada bagian manajemen. Bagian manajemen harus bisa

menggunakan ERP agar mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam bentuk laporan atau analisis.

5.1.3.16 Faktor *IT Staff's Skills*

Faktor *IT Staff's Skills* mendapatkan nilai 17 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 3.4, nilai Maksimum sebesar 4 dan nilai Modus sebesar 3. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: Tidak memberikan pendapat.

Pakar B: *“Setuju, karena dalam ERP kebanyakan tim IT yang perlu menguasai tentang ERP, tidak hanya mengenai server dan networking, tetapi juga dituntut untuk mengerti bisnis proses di setiap departement yang terimplementasi dalam ERP. Mampu menghitung beban yang dilakukan oleh perangkat IT dan network-nya sehingga mampu memberikan antisipasi serta mampu mengendalikan perangkat IT dan IT Network guna menunjang performa dari ERP yang sedang digunakan.”*

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: *“Odoo itu sudah didefinisikan standar dari awalnya. Jadi ketika mau go live di hari H, yang akan menjalankan (user) sudah melewati masa training, user acceptance test, dll. Ada tidak ada itu tidak berpengaruh, jadi netral.”*

Pakar E: *“Diperlukan untuk operasional dan support pada system ERP itu sendiri.”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *IT Staff's Skills* netral terhadap keberhasilan implementasi Odoo. Hal ini terjadi karena pada beberapa kasus, ada atau tidaknya IT Staff tidak

terlalu berpengaruh terhadap keberhasilan mengimplementasikan Odoo. User sudah melewati fase training sehingga staff IT sendiri tidak banyak porsinya dalam membantu implementasi Odoo, hanya sekedar memberikan informasi mengenai kondisi IT di perusahaan/organisasi bisnis.

5.1.3.17 Faktor *Project Champion*

Faktor *Project Champion* mendapatkan nilai 21 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 4.2, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 4. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: Tidak memberikan pendapat.

Pakar B: *“Sangat diperlukan, guna mengendalikan project Visi, Misi dan Goals yang harus dicapai dalam project, serta juga harus dapat mengendalikan project timeline, Project progress dan semua kendala yang muncul selama proses implementasi dan selama EPR digunakan. Sehingga diperlukan skill yang menunjang baik dari sisi bisnis proses maupun teknis, serta juga sangat diperlukan mengenai personal skill dan kemampuan manajerial untuk mengelola proyek yang melibatkan banyak SDM dari lintas departemen.”*

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: *“Selama saya implementasi, lebih baik ada 2. Satu dari perwakilan implementator satunya lagi dari perwakilan klien sehingga kalau terjadi sesuatu, komunikasi jadi antar PM saja, lebih efisien.”*

Pakar E: *“Pimpinan project sebaiknya cakap dalam banyak bidang agar bisa mengatur mengendalikan selama project berjalan”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Project Champion* sangat penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo. Hal ini dikarenakan *Project Champion* harus mampu untuk mengendalikan visi, misi dan *goals* dari proyek agar tetap sesuai dengan *timeline* yang diberikan dan mampu mengkoordinir anggota tim proyeknya.

5.1.3.18 Faktor *Company Wide Commitment*

Faktor *Company Wide Commitment* mendapatkan nilai 21 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 4.2, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 5. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: Tidak memberikan pendapat.

Pakar B: *“Kalau membahas mengenai proyek akan mendukung semua segmen fungsi dalam organisasi, hal ini sangat tergantung dari Goals dan Scope of Work yang direncanakan dalam tahap perencanaan. Jika mengenai Goals, ERP harus tegas mengacu kepada kebutuhan organisasi, kepentingan individu perlu di periksa apakah berdampak terhadap peningkatan System ERP, jika YA maka perlu dipertimbangkan untuk di realisasikan.*

Tetapi komitmen dari seluruh bagian yang termasuk dalam Goals, wajib mendukung suksesnya implementasi ERP, karena hasilnya baru akan terasa setelah beberapa data yang valid sudah masuk kedalam ERP, umumnya data 1 tahun baru bisa dianalisis.”

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: Tidak memberikan pendapat.

Pakar E: *“Kebutuhan perusahaan harus diprioritaskan di atas kepentingan apapun”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Company Wide Commitment* sangat penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo. Hal ini dikarenakan dengan adanya komitmen perusahaan/organisasi bisnis dalam implementasi Odoo maka pihak perusahaan/organisasi bisnis pasti akan membantu implementator dalam proyek, baik dalam hal menyediakan informasi atau dukungan dan instruksi pada karyawan.

5.1.3.19 Faktor *Shared Beliefs*

Faktor *Shared Beliefs* mendapatkan nilai 20 dari 25. Secara statistik, faktor ini memiliki Mean sebesar 4, nilai Maksimum sebesar 5 dan nilai Modus sebesar 4. Berikut pernyataan pendukung jawaban dari setiap responden/pakar:

Pakar A: Tidak memberikan pendapat.

Pakar B: *“Hal ini sangat penting, karena pada dasarnya ERP harus bisa menjadi akan memberikan manfaat bagi perusahaan umumnya dan karyawan (user) pada khususnya, dalam hal meningkatkan efektifitas (dari sisi waktu) dalam melakukan kegiatannya sehari-hari yang terkait dengan pencatatan dari dalam serangkaian bisnis proses nya.*

Sehingga perlu di jelaskan Target peningkatan efektifitas dan target pencapaian efektifitas yang akan dicapai. Hal ini akan memotivasi karyawan yang berfikir positif terhadap semua perubahan perbaikan yang akan dilakukan, maka karyawan (user) baru akan dapat mendukung.”

Pakar C: Tidak memberikan pendapat.

Pakar D: *“Makanya saya katakan tadi, karyawan sebelum implementasi karyawan itu diberikan promise sesuai apa yang odoo mampu. Ketika mau implementasi, di compare saat menggunakan odoo dan sebelum menggunakan Odoo.”*

Pakar E: *“Pada level ini peran CIO sangat dibutuhkan untuk meyakinkan semua pihak”*

Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor *Shared Beliefs* penting/berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi Odoo. Hal ini dikarenakan pada kepercayaan atas manfaat dari implementasi Odoo dirasa akan membantu perusahaan/organisasi bisnis. Dengan begitu, pihak perusahaan/organisasi bisnis akan berpikir positif terhadap semua perubahan yang dilakukan pada saat implementasi Odoo.

5.2 Pengurutan Faktor

Dari kuesioner ketiga didapatkan hasil penilaian dari para pakar/responden. Nilai tersebut kemudian di urutkan dari nilai terbesar hingga terkecil. Semakin besar nilai suatu faktor, maka semakin tinggi kepentingan/pengaruh yang diberikan suatu faktor terhadap keberhasilan implementasi Odoo. Sebaliknya, semakin rendah nilai suatu faktor, maka semakin rendah kepentingan/pengaruh yang diberikan suatu faktor terhadap keberhasilan implementasi Odoo. Urutan faktor berdasarkan total nilai dan rataan nilai dapat dilihat pada tabel 5.1 sedangkan urutan faktor berdasarkan standar deviasinya dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5. 1 Urutan Faktor Berdasarkan Total dan Rataan

Faktor	Total Nilai	Rataan Nilai
<i>Goals/Objectives</i>	23	4.6
<i>Strategic IT Plans</i>	23	4.6
<i>IT Infrastructure</i>	23	4.6

<i>Business Processes</i>	23	4.6
<i>Data</i>	23	4.6
<i>Project Team</i>	23	4.6
<i>Vision and Mission</i>	22	4.4
<i>Top Management Support</i>	22	4.4
<i>Communication</i>	22	4.4
<i>Formalization</i>	21	4.2
<i>Management's Skills</i>	21	4.2
<i>Project Champion</i>	21	4.2
<i>Company Wide Commitment</i>	21	4.2
<i>Training and Education</i>	20	4
<i>Shared Belief</i>	20	4
<i>Chief Information Officer (CIO) Position</i>	19	3.8
<i>Organizational Culture</i>	19	3.8
<i>Human Resource Management</i>	19	3.8
<i>IT Staff's Skills</i>	17	3.4

Tabel 5. 2 Urutan Faktor Berdasarkan Standar Deviasi

Faktor	Standar Deviasi
<i>Organizational Culture</i>	0.4
<i>IT Staff's Skills</i>	0.4
<i>Management's Skills</i>	0.4
<i>Project Champion</i>	0.4

<i>Goals/Objectives</i>	0.5
<i>Strategic IT Plans</i>	0.5
<i>IT Infrastructure</i>	0.5
<i>Data</i>	0.5
<i>Project Team</i>	0.5
<i>Vision and Mission</i>	0.5
<i>Top Management Support</i>	0.5
<i>Communication</i>	0.5
<i>Training and Education</i>	0.7
<i>Shared Belief</i>	0.7
<i>Formalization</i>	0.8
<i>Company Wide Commitment</i>	0.8
<i>Human Resource Management</i>	0.8
<i>Business Processes</i>	0.9
<i>Chief Information Officer (CIO) Position</i>	1.3

Dari kedua tabel tersebut, maka didapatkan urutan faktor berdasarkan pengaruh total nilai dan rataannya beserta standar deviasi di setiap faktornya. Faktor yang memiliki standar deviasi diatas 0.5 dipisahkan dari faktor lainnya karena perlu diteliti kembali dengan alasan perbedaan nilai antar responden cukup jauh. Berikut urutan faktor yang disajikan dalam tabel 5.3, sedangkan faktor yang perlu diteliti disajikan dalam tabel 5.4.

Tabel 5. 3 Urutan Faktor

Faktor	Total Nilai	Standar Deviasi
<i>Critical Success Factor</i>		
<i>Goals/Objectives</i>	23	0.5
<i>Strategic IT Plans</i>	23	0.5
<i>IT Infrastructure</i>	23	0.5
<i>Data</i>	23	0.5
<i>Project Team</i>	23	0.5
<i>Supporting Critical Success Factor</i>		
<i>Vision and Mission</i>	22	0.5
<i>Top Management Support</i>	22	0.5
<i>Communication</i>	22	0.5
<i>Grey-Area Critical Success Factor</i>		
<i>Management's Skills</i>	21	0.4
<i>Project Champion</i>	21	0.4
<i>Non-Critical Success Factor (Project-Based)</i>		
<i>Organizational Culture</i>	19	0.4
<i>IT Staff's Skills</i>	17	0.4

Tabel 5. 4 Faktor yang Perlu Diteliti Lebih Lanjut

Faktor	Total Nilai	Standar Deviasi
<i>Business Processes</i>	23	0.9
<i>Formalization</i>	21	0.8

<i>Company Wide Commitment</i>	21	0.8
<i>Training and Education</i>	20	0.7
<i>Shared Belief</i>	20	0.7
<i>Chief Information Officer (CIO) Position</i>	19	1.3
<i>Human Resource Management</i>	19	0.8

Dari tabel 5.3 tersebut, 5 faktor dengan nilai tertinggi (23) yakni *Goals/Objectives*, *Strategic IT Plans*, *IT Infrastructure*, *Data*, dan *Project Team* menjadi *critical success factor* karena berdasarkan statistik, nilai yang diberikan tiap pakar pada keenam faktor tersebut sama dan perbedaan nilai dari tiap pakar tidak jauh berbeda atau hampir sama. Sehingga penilaian yang diberikan cukup stabil dan menjadikan 5 faktor ini sebagai *critical success factor*. 3 faktor berikutnya yang mendapatkan nilai 22 (*Vision and Mission*, *Top Management Support*, dan *Communication*) merupakan faktor yang cukup dekat dan dapat menjadi *critical success factor* tambahan untuk mendukung *critical success factor* yang telah ada karena nilai yang ada cukup stabil seperti *critical success factor* yang utama.

Sedangkan untuk faktor yang bernilai 21 (*Management's Skills* dan *Project Champion*) merupakan faktor *grey area*, dimana perlu diteliti kembali kedepannya karena penilaian antar pakar yang diberikan cukup tidak seimbang. Selain itu, banyak perbedaan pendapat yang terjadi antar pakar sehingga perlu diteliti kedepannya. Untuk faktor dengan nilai 17-19 (*Organizational Culture* dan *IT Staff's Skills*) merupakan faktor-faktor *project-based*, artinya tergantung proyek yang dikerjakan karena mungkin saja pada suatu proyek faktor tersebut berpengaruh, namun menjadi tidak berpengaruh pada proyek lainnya.

Dari tabel 5.4 didapatkan 7 faktor dengan standar deviasi tinggi, artinya perbedaan penilaian yang diberikan tiap responden berbeda cukup jauh sehingga perlu diteliti lebih lanjut untuk mencari *insight* dari faktor-faktor tersebut. Faktor-faktor tersebut adalah:

- ***Business Process***

Faktor ini perlu diteliti lebih lanjut karena walaupun memiliki nilai tinggi, tetapi standar deviasinya melebihi batas (0.9) yang berarti terdapat perbedaan penilaian yang cukup jauh antar responden. Dalam implementasi, diharapkan Odoo dapat mengefektifkan proses bisnis dalam perusahaan/organisasi bisnis yang telah ada, terutama proses bisnis yang melibatkan antar departemen/divisi yang sering menjadi kendala. Selain itu, proses bisnis juga diperlukan dalam pembuatan blueprint implementasi Odoo agar tidak terjadi kesalahan dan mempercepat proses implementasi. Dari beberapa pengalaman para pakar, sangat tidak disarankan melakukan implementasi jika tidak ada blueprint karena kemungkinan gagalnya sangat tinggi. Tetapi dalam beberapa kasus, banyak perusahaan/organisasi bisnis skala menengah kebawah yang belum memiliki proses bisnis yang terdokumentasi dengan baik, sehingga beberapa pakar mengatakan bahwa faktor ini cukup netral, tergantung pada perusahaan/organisasi bisnis.

- ***Formalization***

Faktor ini perlu diteliti lebih lanjut karena walaupun memiliki nilai tinggi, tetapi memiliki standar deviasi melebihi batas (0.8) yang

berarti terdapat perbedaan penilaian yang cukup jauh antar responden. Formalisasi (dalam hal ini SOP dan WI) dapat membantu tahapan implementasi sehingga semakin baik dalam hal efisiensi waktu implementasi (timeline), dan efektif dalam melakukan konfigurasi ERP (efektif), karena dianggap kebutuhan sudah terdetailkan dengan baik. Namun pada beberapa kasus yang pernah dihadapi para pakar, tidak semua perusahaan/organisasi bisnis sudah mempunyai SOP maupun WI. Hal ini biasanya ditemukan pada skala menengah kebawah, sehingga tergantung pada perusahaan/organisasi bisnis tersebut.

- ***Company Wide Commitment***

Faktor ini perlu diteliti lebih lanjut karena memiliki standar deviasi melebihi batas (0.8) yang berarti terdapat perbedaan penilaian yang cukup jauh antar responden. Komitmen perusahaan terhadap implementasi harus diprioritaskan di atas kepentingan apapun karena menyangkut bagaimana perusahaan/organisasi bisnis kedepannya akan bertahan hidup. Dalam perusahaan/organisasi bisnis menengah kebawah, biasanya komitmen dan pandangan dari *owner* yang dipertimbangkan.

- ***Training and Education***

Faktor ini perlu diteliti lebih lanjut karena memiliki standar deviasi melebihi batas (0.7) yang berarti terdapat perbedaan penilaian yang cukup jauh antar responden. Penting untuk membuat rencana pelatihan ERP yang berfungsi untuk memastikan bahwa setiap

pengguna ERP memiliki pengetahuan dan skill yang seimbang dalam menjalankan ERP. Sehingga nantinya *user* tidak kaget setelah *go-live* dalam mengoperasikan ERPnya.

- ***Shared Belief***

Faktor ini perlu diteliti lebih lanjut karena memiliki standar deviasi melebihi batas (0.7) yang berarti terdapat perbedaan penilaian yang cukup jauh antar responden. Kepercayaan disini berfokus pada perubahan setelah menggunakan ERP, bukan tentang ERPnya. Hal ini akan memotivasi karyawan yang berfikir positif terhadap semua perubahan dan perbaikan yang akan dilakukan, sehingga karyawan (*user*) baru akan dapat mendukung.

- ***Chief Information Officer (CIO) Position***

Faktor ini perlu diteliti lebih lanjut karena memiliki standar deviasi melebihi batas (1.3) yang berarti terdapat perbedaan penilaian yang cukup jauh antar responden. CIO diperlukan jika skala perusahaan/organisasi bisnis cukup besar dimana arus informasi cepat dan terdapat banyak informasi didalamnya. Namun pada beberapa kasus yang pernah dihadapi para pakar, perusahaan/organisasi bisnis menengah kebawah jarang bahkan tidak ditemukannya posisi CIO karena dirasa posisi CIO belum dibutuhkan pada saat itu.

- ***Human Resource Management***

Faktor ini perlu diteliti lebih lanjut karena memiliki standar deviasi melebihi batas (0.8) yang berarti terdapat perbedaan penilaian yang cukup jauh antar responden. SDM yang memiliki motivasi dan moral yang tinggi

mampu menunjang proses implementasi dan penggunaan Odoo. Namun dalam beberapa kasus pengalaman para pakar, manajemen SDM netral pengaruhnya dalam implementasi ERP.

5.3 Critical Success Factor dan Non-Critical Success Factor Implementasi Odoo

Dari hasil penilaian dan pengurutan faktor, didapatkan 6 faktor yang menjadi *critical success factor* dalam implementasi Odoo. Rincian dari keenam faktor tersebut adalah:

- *Goals/Objectives*
Faktor ini menjadi penting keberadaannya dalam implementasi Odoo karena pentingnya mengetahui/menentukan arah dan tujuan dari sebuah perusahaan/organisasi bisnis. *Goals/Objectives* dari setiap perusahaan berbeda pada tiap tahun/quarternya, sehingga mempengaruhi modul apa yang akan diimplementasikan terlebih dahulu sesuai prioritas. Dengan melakukan implementasi Odoo, perusahaan/organisasi akan mendapatkan *rapid information, anywhere, anytime* dan akurasi data yang berguna dalam membantu jalannya perusahaan/organisasi bisnis menuju tujuannya (*goals/objectives*).
- *Strategic IT Plans*
Faktor ini merupakan turunan setelah adanya *goals/objectives* pada perusahaan/organisasi bisnis. *Strategic IT Plans* sendiri merupakan salah satu bagian dari *Strategic Plans* yang ada pada perusahaan/organisasi bisnis. Dengan adanya *Strategic IT Plans*, perusahaan/organisasi bisnis membuat

perencanaan strategis mengenai IT mereka, bagaimana perkembangan IT kedepannya, hingga berapa banyak uang yang harus dianggarkan untuk membeli perangkat IT baru atau *maintenance* dari yang sudah ada. *Strategic IT Plans* membantu dalam implementasi Odoo karena dengan mengetahui anggaran yang disediakan, maka akan dapat memprioritaskan modul mana saja yang akan diimplementasikan sesuai dengan *budget* dan kebutuhan dari klien.

- *IT Infrastructure*

Faktor ini menjadi penting keberadaannya dalam implementasi Odoo karena pentingnya infrastruktur IT sebagai *platform* tempat berjalannya Odoo, sehingga infrastruktur yang dibutuhkan harusnya yang memadai agar pertukaran informasi yang berlangsung lancar. Selain itu, Infrastruktur IT pada Odoo berfungsi juga sebagai strategi *networking* jika digunakan di berbagai tempat yang berbeda. Saat ini fungsi infrastruktur didapatkan dengan berbagai cara; penempatan server langsung secara fisik di lokasi (*on premise*), melalui layanan *cloud* (Azure, Google Cloud) dan beberapa hardware penunjang IOT (*Internet of Things*) seperti Raspberry Pi.

- *Data*

Faktor ini menjadi penting keberadaannya dalam implementasi Odoo karena ERP sendiri tidak dapat berjalan tanpa data. Data yang dibutuhkan sebaiknya merupakan data yang berkualitas. Data yang berkualitas merupakan data yang detail, rapi, *realtime* dan *valid*.

Aspek *realtime* disini adalah kunci utama dari ERP. Implementasi ERP dikatakan berhasil apabila ERP memberikan informasi yang *valid* dan *realtime*. Apabila belum *realtime*, meskipun *valid*, maka proyek ERP belum bisa dianggap berhasil dalam implementasinya. Semakin *rigid* data yang diperlukan, semakin banyak *role matrix input* data di perusahaan.

- *Project Team*

Faktor ini menjadi penting keberadaannya dalam implementasi Odoo karena yang melakukan implementasi adalah tim proyek implementasi. Dalam setiap tim proyek, harus terdapat 1 *project manager* yang bertugas dalam mengkoordinasi anggota tim, koordinasi dengan pihak klien dan menjaga agar proses implementasi sesuai dengan *timeline* yang telah ditentukan. Tim proyek harus saling mendukung sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing agar proses implementasi berjalan dengan baik.

Selain keenam *critical success factor* dari implementasi Odoo, terdapat juga 2 faktor *non-critical success factor* implementasi Odoo yang didapatkan dari penelitian ini yakni *Organizational Culture* dan *IT Staff's Skills*. Rincian dari kedua faktor tersebut adalah:

- *Organizational Culture*

Faktor ini tidak menjadi *critical success factor* karena seburuk apapun *culture* yang ada pada sebuah perusahaan/organisasi bisnis, jika perusahaan/organisasi bisnis tersebut menerapkan sistem baru apapun, otomatis seluruh karyawan akan taat pada perintah atasan mereka. Karyawan akan tetap

menggunakan sistem baru tersebut walaupun tetap ada resistensi dikarenakan sudah terbiasa menggunakan sistem yang lama. Selain itu, dengan adanya sistem baru dapat membuat *culture* baru atau memperbaiki *culture* yang telah ada pada perusahaan/organisasi bisnis tersebut.

- *IT Staff's Skills*

Faktor ini tidak menjadi *critical success factor* karena sama seperti faktor *Chief Information Officer (CIO) Position*, divisi IT kebanyakan ada pada perusahaan/organisasi bisnis berskala menengah keatas yang sudah melek teknologi. Perusahaan/organisasi bisnis dengan skala menengah kebawah jarang sekali memiliki divisi IT karena merasa belum membutuhkan.

Halaman ini sengaja dikosongkan

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan dan saran yang dihasilkan dari penelitian kali ini:

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai analisis *critical success factor* untuk mengetahui faktor apa saja yang secara kritis mempengaruhi keberhasilan implementasi Odoo dengan Metode Delphi dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dari hasil kuesioner yang dianalisis diketahui *critical success factor* dalam implementasi Odoo adalah *Goals/Objectives, Strategic IT Plans, IT Infrastructure, Data* dan *Project Team*. Hal ini menunjukkan bahwa dalam implementasi Odoo, terdapat 5 faktor kritis yang harus ada yakni faktor *Goals/Objectives*, faktor *Strategic IT Plans*, faktor *IT Infrastructure*, faktor *Data* dan faktor *Project Team*. Sehingga kedepannya untuk meningkatkan keberhasilan dalam implementasi Odoo, maka penting bagi pihak implementator untuk memperhatikan 6 faktor tersebut.
2. Dari hasil kuesioner yang dianalisis diketahui juga faktor-faktor yang tidak mempengaruhi (*non-critical success factor*) implementasi Odoo adalah faktor *Organizational Culture* dan faktor *IT Staff's Skill*. Hal ini menunjukkan bahwa dalam implementasi Odoo, terdapat 2 faktor yang tidak harus ada yakni faktor *Organizational Culture*, dan faktor *IT Staff's Skill*. Sehingga kedepannya dalam implementasi Odoo, 2 faktor tersebut dapat dikurangi prioritasnya agar lebih berfokus pada faktor lainnya.

6.2 Saran

Saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini terbatas pada jumlah responden/pakar dengan 5 pakar untuk mengetahui *critical success factor* pada implementasi Odoo. Pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan penambahan responden/pakar agar hasil yang didapatkan lebih akurat dan *insight* yang didapatkan lebih variatif.
2. Penelitian ini menghasilkan 6 faktor yang cukup banyak menerima *disagreement*, sehingga disarankan untuk melakukan penelitian yang lebih dalam terhadap 6 faktor tersebut yaitu faktor *Formalization*, faktor *Management's Skills*, faktor *Project Champion*, faktor *Company Wide Commitment*, faktor *Training and Education* dan faktor *Shared Beliefs*.
3. Penelitian ini terbatas menilai kekuatan internal perusahaan/organisasi bisnis dengan model 7s McKinsey. Pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan model yang berbeda agar bagian eksternal dari perusahaan/organisasi bisnis dapat diteliti.
4. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya dilihat dari 2 sudut pandang; sudut pandang organisasi implementator dan sudut pandang organisasi perusahaan/organisasi bisnis karena perlu diketahui pula bagaimana kondisi internal dari organisasi implementator. Kondisi internal organisasi implementator dirasa ikut memengaruhi kesuksesan implementasi Odoo.
5. Penelitian ini terbatas pada ERP Odoo. Pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan secara lebih umum dengan mencakup ERP secara keseluruhan, tidak hanya pada vendor Odoo saja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. C. Brian K. Williams, *Using information technology : a practical introduction to computers & communications*. 1938.
- [2] G. Shanks, P. B. Seddon, and L. P. Willcocks, *Second-Wave Enterprise Resource Management Systems*, vol. 53, no. 9. 2013.
- [3] J. K. Nwankpa, "ERP system usage and benefit: A model of antecedents and outcomes," *Comput. Human Behav.*, vol. 45, pp. 335–344, 2015.
- [4] G. R. Dantes, "ERP Implementation and Its Impact for Human & Organizational Cost," University of Indonesia, 2006.
- [5] S. Wibisono, "Enterprise Resource Planning (ERP) Solusi Sistem Informasi Terintegrasi," *J. Teknol. Inf. Din.*, vol. X, no. 3, pp. 150–159, 2008.
- [6] P. Hanafizadeh and A. Z. Ravasan, "A McKinsey 7S Model-Based Framework for ERP Readiness Assessment," *Int. J. Enterp. Inf. Syst.*, vol. 7, no. 4, pp. 23–63, 2011.
- [7] W. H. Tsai, P. L. Lee, Y. S. Shen, and H. L. Lin, "A comprehensive study of the relationship between enterprise resource planning selection criteria and enterprise resource planning system success," *Inf. Manag.*, vol. 49, no. 1, pp. 36–46, 2012.
- [8] T. H. Davenport, "Putting the Enterpirse into the Enterprise System," *Harv. Bus. Rev.*, pp. 1–12, 1998.
- [9] M. R. A. Wijaya, "Analisis Critical Success Factor (CSF) dalam Implementasi Sistem Enterprise Resources Planning (ERP) (Studi pada PT. Telekomunikasi Selular Regional Jateng & DIY)," Gadjah Mada University, 2016.

- [10] M. Ansari, H. R. Youshanlouei, M. M. Mood, and Y. Jabarzadeh, "Identifying and Ranking the Critical Success Factors in Implementation of Knowledge Management Using DELPHI Method, A Case Study of the Municipality of 22th district of Tehran," 2011.
- [11] S. F. Fong, P. E. Ch'ng, and F. P. Por, "Development of ICT Competency Standard Using the Delphi Technique," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 103, pp. 299–314, 2013.
- [12] G. Y. Saputra, "MODEL KESIAPAN IMPLEMENTASI ENTERPRISE RESOURCE PLANNING (ERP) PADA USAHA KECIL MENENGAH (UKM)," 2018.
- [13] L. Fang, "Critical Success Factor in ERP Implementation," *Pap. within IT Bus. Renew.*, pp. 1–60, 2005.
- [14] T. H. Davenport, "Putting the enterprise into the enterprise system.," *Harv. Bus. Rev.*, vol. 76, no. 4, pp. 121–131, 1998.
- [15] B. Wier, J. Hunton, and H. R. Hassabelnaby, "Enterprise resource planning systems and non-financial performance incentives : The joint impact on corporate performance ☆ , ☆ ☆," vol. 8, pp. 165–167, 2007.
- [16] H. Klaus, M. Rosemann, and G. Gable, "What is ERP?," *Inf. Syst. Front.*, vol. 2, no. 2, pp. 141–162, 2000.
- [17] A. Hars and S. Ou, "Working for Free? Motivations for Participating in Open Source Projects, in Proceedings 34th HICSS Conference," vol. 0, no. c, pp. 1–9, 2001.
- [18] G. Bruce, P. Robson, and R. Spaven, "OSS opportunities in open source software - CRM and OSS standards," *BT Technol. J.*, vol. 24, no. 1, pp. 127–140, 2006.
- [19] V. G. Fougatsaro, "A Study of Open Source ERP

- Systems,” *Blekinge Inst. Technol.*, no. Thesis for the Master’s degree in Business Administration spring 2019, pp. 1–79, 2009.
- [20] N. Serrano and J. M. Sarriegi, “Open source software ERPs: A new alternative for an old need,” *IEEE Softw.*, vol. 23, no. 3, pp. 94–97, 2006.
 - [21] G. S. Herlia, “Pengembangan dan Implementasi Enterprise Resource Planning(ERP) Menggunakan Aplikasi ODOO pada Divisi Marketing (Modul : Sales dan CRM) (Studi Kasus : Divisi Marketing PT . Gramasurya Yogyakarta) TUGAS AKHIR,” p. 2017, 2017.
 - [22] Marimin, “Teknik dan Aplikasi Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk,” no. March 2004, p. 209, 2004.
 - [23] C. M. Goodman, “The Delphi technique: a critique,” *J. Adv. Nurs.*, vol. 12, no. 6, pp. 729–734, 1987.
 - [24] K. Laudon and J. P. Laudon, *Management Information Systems: Managing the Digital Firm*. 2013.
 - [25] T. M. Somers and K. Nelson, “The impact of critical success factors across the stages of enterprise resource planning implementations,” *Proc. 34th Annu. Hawaii Int. Conf. Syst. Sci.*, vol. 0, no. c, pp. 1–10, 2001.
 - [26] R. H. Waterman, T. J. Peters, and J. R. Phillips, “Structure is not organization,” *Bus. Horiz.*, vol. 23, no. 3, pp. 14–26, 1980.
 - [27] M. M. Ravanfar, “Analyzing Organizational Structure based on 7s model of McKinsey,” *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 5, no. 5, 2015.
 - [28] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
 - [29] M. Kleynen *et al.*, “Using a Delphi technique to seek consensus regarding definitions, descriptions and

classification of terms related to implicit and explicit forms of motor learning,” *PLoS One*, vol. 9, no. 6, pp. 1–11, 2014.

- [30] B. H. Eubank *et al.*, “Using the modified Delphi method to establish clinical consensus for the diagnosis and treatment of patients with rotator cuff pathology,” *BMC Med. Res. Methodol.*, vol. 16, no. 1, pp. 1–15, 2016.
- [31] T. Peters, “In Search of Excellence,” *Search Excell.*, pp. 1–362, 1982.

LAMPIRAN

Lampiran A

Lampiran A.1 Kuesioner Pertama

KUESIONER PERTAMA

Bapak yang terhormat,

Saya Naufal Raihan Noly adalah mahasiswa ITS Jurusan Sistem Informasi yang saat ini sedang menyusun tugas akhir, dengan judul “Analisis Critical Success Factor Terhadap Kesuksesan Implementasi Open ERP Odoo Dengan Metode Delphi”.

Dalam penelitian ini saya bermaksud untuk memohon kesediaan Bapak menjadi ahli (expert). Dalam penelitian ini, keterlibatan Bapak/Ibu kami butuhkan dalam tiga tahapan sebagai berikut :

1. Memberikan validasi terhadap faktor-faktor yang berpengaruh dalam model penelitian yang dibangun untuk melakukan implementasi Open ERP Odoo.
2. Memberikan konsensus kepada faktor-faktor yang belum konsensus
3. Memberikan nilai kepentingan maupun pengaruh dari faktor terhadap model penelitian yang sudah divalidasi.

Hasil dari validasi dan pemberian nilai pembobotan ini akan menjadi inputan bagi penelitian kami sehingga partisipasi Bapak akan sangat bermanfaat bagi penelitian ini.

Terima kasih banyak atas partisipasi bapak dalam penelitian ini. Semoga Tuhan membalas kebaikan bapak/ibu dan selalu memudahkan urusan bapak kedepannya.

Salam hangat,

Naufal Raihan Noly (5214100062)

Program Sarjana Jurusan Sistem Informasi

Institut Teknologi Sepuluh November

2018

Petunjuk Kuisioner:

Kuisioner ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi Critical Success Factor dalam pengimplementasian ERP Odoo ditinjau dari internal organisasi berdasarkan kerangka kerja 7s McKinsey untuk poin-poin sebagai berikut:

1. Dimensi Strategy
 - a. Vision and Mission
 - b. Goals / Objectives
 - c. Strategic IT Plans
2. Dimensi Structure
 - a. Formalization
 - b. Size
 - c. CIO Position
3. Dimensi Systems
 - a. IT Infrastructure
 - b. Business Processes
 - c. Data
4. Dimensi Style/Culture
 - a. Organizational Culture
 - b. Top Management Support
 - c. Communication
5. Dimensi Staff
 - a. Human Resource Management
 - b. Training and Education
 - c. Project Team
6. Dimensi Skills
 - a. Management's Skills
 - b. IT Staff's Skills
 - c. User's Skills
7. Dimensi Shared Values / Superordinate Goals

- a. Project Champion
- b. Company Wide Commitment
- c. Shared Beliefs

Lembar Pernyataan

Penelitian ini menggunakan pendapat para ahli (*judgement experts*). Model penelitian yang dibangun dikonsultasikan kepada para implementator / konsultan *open source* ERP sebagai para ahli. Para ahli diminta pendapatnya mengenai faktor-faktor tersebut.

1. Dimensi *Strategy*

Apakah faktor-faktor dari *Strategy* berikut merupakan penentu keberhasilan dalam implementasi Odoo?

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Vision and Mission		
2	Goals / Objectives		
3	Strategic IT Plans		

Vision and Mision meliputi:

- Adanya visi dan misi yang terdokumentasi dari proyek ERP
- Sejauh mana visi dan misi proyek ERP telah dipahami dengan baik di seluruh organisasi
- Adanya rencana bisnis yang termasuk dalam justifikasi untuk investasi

Goals/objective meliputi:

- Adanya tujuan yang telah ditetapkan dengan hati-hati dari sistem ERP
- Adanya sasaran / tujuan yang terukur dari sistem ERP
- Tingkat tujuan proyek ERP telah dipahami dengan baik di seluruh organisasi
- Adanya lingkup proyek yang terdefinisi dengan hati-hati
- Milestone yang realistis dan dapat dicapai untuk proyek ERP

Strategic IT Plans meliputi:

- Tingkatan dimana sistem teknologi informasi perusahaan mendukung tujuan strategis perusahaan
- Adanya rencana TI strategis yang terus berlanjut dan terkini
- Adanya pedoman yang tertulis untuk menyusun rencana strategis TI dalam organisasi
- Tingkat di mana manajemen puncak dilibatkan dalam rencana strategis TI
- Adanya masukan dari semua bidang fungsional terhadap rencana strategis TI

Catatan:

--

2. Dimensi *Structure*

Apakah faktor-faktor dari *Structure* berikut merupakan penentu keberhasilan dalam implementasi Odoo?

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Formalization		
2	Size		
3	Chief Information Officer (CIO) Position		

Formalization meliputi:

- Tingkat di mana aturan dan prosedur telah didokumentasikan dengan jelas
- Sejauh mana peraturan dan prosedur telah diketahui oleh semua karyawan
- Tingkat dimana aturan dan prosedur telah dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan

Size meliputi:

- Jumlah Karyawan
- Pendapatan tahunan
- Tersedianya sumber daya manusia dan keuangan yang ditugaskan ke dalam proyek

CIO Position meliputi:

- Adanya CIO (Chief Information Officer) yang diberdayakan dalam organisasi
- Adanya CIO (Chief Information Officer) yang melapor langsung ke CEO (Chief Executive Officer)
- Adanya peran strategis daripada peran CIO (Chief Information Officer) dalam organisasi

Catatan:

3. Dimensi *Systems*

Apakah faktor-faktor dari *Systems* berikut merupakan penentu keberhasilan dalam implementasi Odoo?

No	Faktor	Ya	Tidak
1	IT Infrastructure		
2	Business Processes		
3	Data		

IT Infrastructure meliputi:

- Adanya infrastruktur hardware yang memadai
- Adanya perangkat lunak dan aplikasi yang memadai
- Adanya infrastruktur jaringan yang memadai

Business Processes meliputi:

- Adanya proses bisnis yang telah terdokumentasi
- Adanya perbaikan proses bisnis
- Adanya pemahaman dan persepsi proses bisnis antar departemen

Data meliputi:

- Adanya data yang berkualitas tinggi dan akurat
- Adanya struktur yang data diubah menjadi satu
- Adanya metode pengendalian kualitas data

Catatan:

--

4. Dimensi *Style/Culture*

Apakah faktor-faktor dari *Style/Culture* berikut merupakan penentu keberhasilan dalam implementasi Odoo?

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Organizational Culture		
2	Top Management Support		
3	Communication		

Organizational Culture meliputi:

- Adanya budaya belajar dan pengembangan
- Adanya budaya pengambilan keputusan partisipatif
- Adanya dukungan dan kolaborasi budaya
- Adanya budaya pembagian kekuasaan
- Adanya toleransi terhadap konflik dan budaya risiko

Top Management Support meliputi:

- Tingkat di mana manajer fungsional rela menetapkan sumber daya untuk proyek ERP sesuai kebutuhan
- Sejauh mana kebutuhan akan sumber daya pendukung ERP jangka panjang diakui oleh manajemen

- Tingkat di mana manajemen eksekutif sangat antusias terhadap kemungkinan ERP
- Tingkat dimana semua tingkat manajemen mendukung keseluruhan tujuan proyek ERP

Communication meliputi:

- Se jauh mana kebijakan informasi secara terbuka dan jujur dikomunikasikan kepada pengguna
- Adanya arus informasi yang mengalir dengan bebas dalam organisasi
- Adanya cakupan, tujuan, dan strategi manajemen perubahan, dalam rencana komunikasi

Catatan:

5. Dimensi *Staff*

Apakah faktor-faktor dari *Staff* berikut merupakan penentu keberhasilan dalam implementasi Odoo?

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Human Resource Management		

2	Training and Education		
3	Project Team		

Human Resource Management meliputi:

- Adanya mekanisme yang tepat untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, mendidik dan mempertahankan tingkat moral dan memotivasi karyawan yang tinggi di antara mereka
- Adanya karyawan yang lebih muda dalam organisasi dengan tingkatan yang tinggi (Jumlah karyawan dengan usia kurang dari 30 tahun per total karyawan)
- Adanya karyawan berpendidikan lebih tinggi dalam organisasi dengan tingkatan yang tinggi (Jumlah karyawan dengan gelar BS atau pendidikan tinggi per total karyawan)

Training and Education meliputi:

- Adanya perencanaan untuk fasilitas pelatihan ERP
- Adanya strategi pendidikan dan pelatihan yang jelas
- Adanya kebutuhan pelatihan yang teridentifikasi
- Adanya program pelatihan formal untuk memenuhi persyaratan pengguna sistem ERP

- Adanya materi pelatihan yang disesuaikan untuk setiap pekerjaan tertentu
- Menargetkan seluruh tugas bisnis, tidak hanya layar ERP dan laporan dengan materi pelatihan
- Tingkat di mana pengguna telah dilatih dalam keterampilan sistem ERP dasar (jam pelatihan per karyawan)

Project Team Meliputi:

- Adanya pengetahuan bisnis dan teknis ke dalam tim proyek
- Adanya tim proyek yang seimbang, kooperatif, lintas fungsional dan penuh waktu
- Tingkat di mana kinerja tim proyek cukup dikompensasikan
- Adanya anggota tim proyek yang diberdayakan
- Tingkat di mana tim proyek memiliki pengalaman sebelumnya dalam proyek TI besar

Catatan:

--

6. Dimensi *Skills*

Apakah faktor-faktor dari *Skills* berikut merupakan penentu keberhasilan dalam implementasi Odoo?

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Management's Skills		
2	IT Staff's Skills		
3	User's Skills		

Management's Skills meliputi:

- Adanya kemampuan berkomunikasi
- Adanya kemampuan mengendalikan
- Adanya keterampilan kepemimpinan
- Adanya keterampilan perencanaan
- Adanya keterampilan manajemen TI
- Adanya kemampuan interpersonal

IT Staff's Skills meliputi:

- Adanya kemampuan berkomunikasi
- Adanya keterampilan manajemen TI
- Adanya keterampilan perencanaan
- Adanya keterampilan teknis
- Adanya pengalaman ERP
- Adanya kemampuan mengendalikan

User's Skills meliputi:

- Adanya kemampuan interpersonal
- Adanya kemampuan berkomunikasi

- Adanya keterampilan perencanaan
- Adanya keterampilan teknis
- Adanya pengalaman ERP
- Adanya kemampuan mengendalikan

Catatan:

--	--

7. Dimensi *Shared Value/Superordinate Goals*

Apakah faktor-faktor dari *Staff* berikut merupakan penentu keberhasilan dalam implementasi Odoo?

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Project Champion		
2	Company Wide Commitment		
3	Shared Beliefs		

Project Champion meliputi:

- Adanya pemimpin proyek yang telah dipilih dengan tepat dalam organisasi
- Adanya kompetensi bisnis, teknis, pribadi, dan manajerial dari pemimpin proyek yang telah dipilih

- Adanya pemimpin proyek dengan tingkat pejabat tinggi di dalam organisasi

Company Wide Commitment meliputi:

- Sejauh mana proyek akan mendukung semua segmen fungsional dalam organisasi
- Sejauh mana tujuan keseluruhan organisasi lebih disukai daripada sasaran segmen individu
- Sejauh mana keterlibatan dan partisipasi personil dalam proyek terjamin

Shared Beliefs meliputi:

- Sejauh mana karyawan percaya pada manfaat sistem ERP
- Sejauh mana tim manajemen mempercayai manfaat system
- Sejauh mana karyawan dan manajemen percaya pada manfaat sistem dan sejenisnya

Catatan:

--

_____, _____ 2018

Validator

(.....)

Lampiran A.2 Pakar A

Dimensi *Strategy*

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Vision and Mission	✓	
2	Goals / Objectives	✓	
3	Strategic IT Plans	✓	

Catatan:

“Visi misi tidak hanya dibutuhkan di Odoo saja, tetapi di ERP lainnya juga. Karena nantinya visi misi menentukan fokus implementasi yang dilakukan. Kemudian Goals dan Objectives dari setiap perusahaan pada tiap tahun/quarternya berbeda, sehingga memengaruhi modul apa yang akan diimplementasi terlebih dahulu. Untuk Strategic IT Plans-nya, IT ini sebagai infrastruktur perusahaan, tergantung IT masterplan-nya juga”

Dimensi *Structure*

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Formalization	✓	
2	Size	✓	
3	Chief Information Officer (CIO) Position	✓	

Catatan:

“Untuk Formalization pasti di setiap perusahaan ada namanya SOP (Standart Operational Procedure) dan WI (Work Instruction), agar tidak bingung dalam melakukan pekerjaan. Kemudian mengenai Size, before dan after perusahaan

menggunakan ERP dengan size segini segitu harus dihitung untuk menentukan keberhasilan implementasi ERP. Walaupun secara finance belum terasa manfaatnya, tetapi bisa dalam bentuk proses bisnis yang simplified. Terakhir CIO penting karena CIO yang mengetahui segala informasi maupun reporting yang ada diperusahaan, sehingga mempercepat proses dalam pengambilan keputusan serta forecasting.”

Dimensi Systems

No	Faktor	Ya	Tidak
1	IT Infrastructure	✓	
2	Business Processes	✓	
3	Data	✓	

Catatan:

“Seperti pada faktor Strategic IT Plans bahwa IT adalah infrastruktur dari perusahaan. Tapi tetap tergantung dari budget perusahaan, sehingga ada pilihan untuk vendor ERP. Selain itu, orang IT harus bisa bilang perusahaannya punya budget berapa dan harus mengerti prosentase antara hardware dan software tergantung strategi perusahaan. Business Process sangat penting untuk mempermudah implementasi dan agar tidak salah-salah serta mempercepat implementasi dengan adanya blueprint. Kalau belum ada blueprint, jangan pernah implementasi karena pasti tidak berhasil. ERP tidak akan bisa berjalan tanpa data. Data yang bagus seperti apa dan bagaimana itu harusnya punya orang yang bertanggung jawab terhadap data tersebut.”

Dimensi Style/Culture

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Organizational Culture	✓	
2	Top Management Support	✓	
3	Communication	✓	

Catatan:

“Organizational Culture biasanya berbentuk tagline dari perusahaan merupakan budaya dari perusahaan tersebut. Dalam implementasi ERP, ada namanya Project Charter sebagai kontrak antara implementator dan klien. Salah satu isinya ada komitmen dari Direktur Utama sebagai klien. Implementasi bisa berjalan atau tidak tergantung dari change management yang ada. Dalam implementasi juga agak susah untuk blend antara orang didalam dan diluar perusahaan, sehingga yang bisa menyatukan adalah surat keputusan yang merupakan pendukung dari Project Charter. Communication sangat penting ketika implementasi dari orang yang tidak tahu menjadi tahu. Intinya adalah sosialisasi agar tidak kaget dengan perubahan.”

Dimensi Staff

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Human Resource Management	✓	
2	Training and Education	✓	
3	Project Team	✓	

Catatan:

“Human Resource Management berpengaruh karena kalau cerita komunikasi hingga Change Management pasti ada employee. Untuk rekrutmen, tergantung kebutuhan saja. Biasanya ada kerjaan tambahan dan kenaikan pangkat bagi karyawan yang mengikuti training untuk ERP (Agent of Change). Project Team harus berkomitmen dan berskill. Skillnya infrastructure, fungsional dan reporting. Tapi kalau saya lebih prefer yang kooperatif daripada yang berskill karena skill bisa dilatih. Kalau yang berskill biasanya terjebak diduniannya sendiri, yang penting tugasnya selesai dan tidak membantu yang lain. padahal fungsi dari ERP itu sendiri adalah integrasi.”

Dimensi Skills

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Management's Skills		✓
2	IT Staff's Skills		✓
3	User's Skills		✓

Catatan:

“Karena biasanya di perusahaan yang akan implementasi, manajemennya terima jadi saja. Skill manajemennya seperti apa ya tidak terlalu berpengaruh. Pengalaman saya variatif, ada staff IT yang skill bagus tapi tidak tahu ERP. IT-nya saja tidak tahu bagaimana dengan user.”

Dimensi Shared Values/Superordinate Goals

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Project Champion	✓	

2	Company Wide Commitment	✓	
3	Shared Beliefs	✓	

Catatan:

“Project Champion biasanya bagian dari keberhasilan Agent of Change, yang nantinya akan menjadi percontohan bagi karyawan lainnya. Company Wide Commitment memengaruhi, seperti yang saya bilang tadi ada Project Charter itu bagian dari komitmen dari perusahaan. Hitam diatas putih. Untuk Shared Beliefs berfokus pada perubahan setelah menggunakan ERP, bukan tentang ERPnya.”

Lampiran A.3 Pakar B

Dimensi *Strategy*

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Vision and Mission	✓	
2	Goals / Objectives	✓	
3	Strategic IT Plans	✓	

Catatan:

“Ketiga hal ini menjadi mandatory sebagai keputusan strategis untuk menentukan arah dalam mengimplementasi ERP”

Dimensi *Structure*

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Formalization	✓	
2	Size	✓	
3	Chief Information Officer (CIO) Position	✓	

Catatan:

“CIO di perlukan jika skala perusahaan yang akan melakukan implementasi ERP adalah perusahaan skala besar, sehingga jabatan CIO memang ada, dan terlibat dalam implementasi ERP. Tetapi jika skala UKM, jarang saya menemukan job position CIO itu ada, biasanya Tim IT terlibat dalam hal Technical Support. Dalam pandangan saya CIO terlibat dalam Project Manager, sehingga bertanggung jawab dan memberikan laporan langsung ke CEO.”

Dimensi Systems

No	Faktor	Ya	Tidak
1	IT Infrastructure	✓	
2	Business Processes	✓	
3	Data	✓	

Catatan:

“IT Infrastructure diperlukan, pada saat implementasi dimulai. IT Infrastructure sebagai media untuk menjalankan sistem, dan termasuk strategi networking jika digunakan di berbagai tempat yang berbeda. Business Processes mandatory, harus masuk ke dalam workflow di ERP, dengan seluruh rules nya. Data merupakan hal yang wajib dijaga ke kebenaran dan konsistensi datanya (validity), sehingga data yang ada akan diolah menjadi informasi yang valid dan realtime.”

Dimensi Style/Culture

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Organizational Culture	✓	
2	Top Management Support	✓	
3	Communication	✓	

Catatan:

“Hal ini penting dan dibutuhkan dalam implementasi, diharapkan mendapatkan dukungan positif sehingga progress implementasi sesuai dengan timeline yang di sepakati. Komunikasi menjadi kritikal, sehingga perlu di pastikan seluruh kebijakan, kesepakatan yang telah diambil,

terkomunikasi kepada seluruh tim implementer ERP dan users.”

Dimensi Staff

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Human Resource Management	✓	
2	Training and Education	✓	
3	Project Team	✓	

Catatan:

“Human Resource Management mencari orang yang tepat sangat berkontribusi tinggi dalam suksesnya implementasi. Training dan edukasi, merupakan salah satu tahapan dalam proses implementasi, khususnya kepada Users. Project Team, menjadi hal yang saya sarankan sebagai Mandatory dalam implementasi, sehingga diharapkan Tim dalam saling mendukung sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.”

Dimensi Skills

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Management’s Skills	✓	
2	IT Staff’s Skills	✓	
3	User’s Skills	✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

Dimensi *Shared Values/Superordinate Goals*

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Project Champion	✓	
2	Company Wide Commitment	✓	
3	Shared Beliefs	✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

Lampiran A.4 Pakar C

Dimensi *Strategy*

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Vision and Mission	✓	
2	Goals / Objectives	✓	
3	Strategic IT Plans	✓	

Catatan:

“Komitmen dari Top Management sangat menentukan suksesnya implementasi”

Dimensi *Structure*

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Formalization	✓	
2	Size		✓
3	Chief Information Officer (CIO) Position	✓	

Catatan:

“Terkait dengan komitmen peran CIO ini sangat menunjang proses implementasi berjalan dengan baik. Guna menjaga fokus dan kesesuaian timeline yang sudah di rencanakan sebelumnya.”

Dimensi Systems

No	Faktor	Ya	Tidak
1	IT Infrastructure	✓	
2	Business Processes	✓	
3	Data	✓	

Catatan:

“SOP dan manual instruksi merupakan panduan yang harus di jalankan oleh user.”

Dimensi Style/Culture

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Organizational Culture	✓	
2	Top Management Support	✓	
3	Communication	✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

Dimensi Staff

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Human Resource Management		✓
2	Training and Education		✓
3	Project Team	✓	

Catatan:

“Setiap project harus ada satu orang Project Manager yang bertanggung jawab dalam mengawal proses implementasinya.”

Dimensi Skills

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Management's Skills	✓	
2	IT Staff's Skills	✓	
3	User's Skills		✓

Catatan:

“User skill dapat di berikan kepada user ketika training. Karena user tidak terlibat langsung dalam perencanaan sebuah project. Perencanaan ada pada konsultan implementor dan pimpinan project.”

Dimensi Shared Values/Superordinate Goals

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Project Champion	✓	
2	Company Wide Commitment	✓	
3	Shared Beliefs	✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

Lampiran A.5 Pakar D

Dimensi *Strategy*

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Vision and Mission	✓	
2	Goals / Objectives	✓	
3	Strategic IT Plans	✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

Dimensi *Structure*

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Formalization	✓	
2	Size		✓
3	Chief Information Officer (CIO) Position	✓	

Catatan:

“Size tidak menentukan, karena volume / kapasitas Odoo dalam implementasi tidak ditentukan banyak /tidak nya karyawan.”

Dimensi *Systems*

No	Faktor	Ya	Tidak
1	IT Infrastructure	✓	
2	Business Processes	✓	

3	Data		✓
---	------	--	---

Catatan:

“Data yang kita dapat dari client, tidak menentukan keberhasilan implementasi Odoo. Sebab data yang tidak terintegrasi (manual book/ spreadsheet form) merupakan “serpihan puzzle” yang (justru) musti di tata ulang untuk digunakan pada Odoo Database.”

Dimensi Style/Culture

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Organizational Culture		✓
2	Top Management Support	✓	
3	Communication	✓	

Catatan:

“Seburuk apapun culture sebuah unit usaha / company, mereka (employee) akan taat pada perintah atasan. Ketika top management memberikan instruksi untuk menggunakan tools / alat kerja baru (ERP System), otomatis mereka (employee) men-taatinya. Artinya terpakainya ERP System mengenerate sebuah budaya kerja yang baru. (cepat-akurat-efisien).”

Dimensi Staff

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Human Resource Management	✓	
2	Training and Education	✓	

3	Project Team	✓	
---	--------------	---	--

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

Dimensi Skills

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Management's Skills	✓	
2	IT Staff's Skills	✓	
3	User's Skills	✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

Dimensi Shared Values/Superordinate Goals

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Project Champion		✓
2	Company Wide Commitment		✓
3	Shared Beliefs		✓

Catatan:

“Pengalaman Pribadi : 80% dari project implementasi saya di 12 perusahaan dengan jumlah karyawan > 800 orang, tidak ada satupun karyawan yang mengerti apa itu ERP system. Pemimpin project / PM (Project Manager) dari pihak client, biasanya diambil seseorang dengan jabatan “Kepala Bagian”. entah itu Kepala Bagian Keuangan/ Kepala Bagian Produksi dan yang lainnya, belum tentu mengetahui scope dari ERP system yang menyeluruh (komprehensif dari A- Z) dari Sales

sampai Human Resources. Jadi faktor “Project Champion” menurut saya tidak menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah implementasi ERP sistem.”

Lampiran A.6 Pakar E

Dimensi *Strategy*

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Vision and Mission	✓	
2	Goals / Objectives	✓	
3	Strategic IT Plans		✓

Catatan:

“Dari faktor-faktor diatas yang menentukan berdasarkan prioritas, sedangkan strategi IT Plan merupakan faktor pendukung dengan prioritas yang kecil.”

Dimensi *Structure*

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Formalization	✓	
2	Size	✓	
3	Chief Information Officer (CIO) Position		✓

Catatan:

“Formalization sangat dibutuhkan justru ini tahap awal yang harus dimiliki perusahaan jika ingin menerapkan ERP dengan baik dan lancar. Size dibutuhkan juga karena ini juga merupakan tolok ukur sehat tidaknya perusahaan tersebut. Peran CIO diperlukan untuk menampung informasi secara bottom up.”

Dimensi Systems

No	Faktor	Ya	Tidak
1	IT Infrastructure	✓	
2	Business Processes	✓	
3	Data	✓	

Catatan:

“IT Infrastructure dibutuhkan agar aplikasi ERP bisa berjalan lebih smooth. Business Processes sangat-sangat diperlukan untuk menentukan setiap proses yang harus dilalui dan berhubungan erat dengan point FORMALIZATION di atas.”

Dimensi Style/Culture

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Organizational Culture	✓	
2	Top Management Support	✓	
3	Communication	✓	

Catatan:

“Banyak sekali budaya-budaya kerja yang harus dipangkas agar ERP bisa berjalan dengan baik. Budaya kerja tidak semuanya baik dan bisa diadopsi ke dalam sistem ERP. Top Management Support sangat diperlukan dalam melakukan Change Management, sebab dengann menerapkan ERP berarti perusahaan juga harus siap melakukan Change Mangaement secara menyeluruh. Komunikasi harus diciptakan baik dari top

down maupun bottom up. Hal ini akan mengurangi resiko resistensi user dalam menggunakan aplikasi ERP.”

Dimensi Staff

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Human Resource Management	✓	
2	Training and Education	✓	
3	Project Team	✓	

Catatan:

“Sangat membantu jika bisa dilakukan dan sudah menjadi budaya kerja di lingkungan perusahaan.”

Dimensi Skills

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Management’s Skills	✓	
2	IT Staff’s Skills	✓	
3	User’s Skills	✓	

Catatan:

“Lebih kearah menciptakan komunikasi yang baik antar karyawan. Saya hanya ingin menyoroti di sisi Management Skill saja hal ini sangat diperlukan untuk menerapkan ERP pada perusahaan, terutama Skill komunikasi dan peduli terhadap perubahan yang harus dilakukan karyawan untuk kemajuan perusahaan.”

Dimensi *Shared Values/Superordinate Goals*

No	Faktor	Ya	Tidak
1	Project Champion	✓	
2	Company Wide Commitment	✓	
3	Shared Beliefs	✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

Lampiran B**Lampiran B.1 Kuesioner Kedua****KUESIONER KEDUA**

Bapak yang terhormat,

Terima kasih atas partisipasinya pada kuesioner tahap pertama yang dilakukan sebelumnya. Saat ini data yang diberikan pada kuesioner pertama sudah selesai dianalisis. Pada kuesioner tahap kedua ini akan dilakukan pencarian konsensus atas faktor yang belum mencapai konsensus pada kuesioner pertama. Hasil analisa dari kuesioner pertama juga dicantumkan pada kuesioner ini untuk memberikan gambaran hasil pendapat dari para pakar lain.

Responden diharapkan untuk memberikan *feedback* terhadap hasil analisa kuesioner pertama. *Feedback* tersebut merupakan bagian dari metode yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Metode Delphi. *Feedback* yang diberikan digunakan untuk memvalidasi pernyataan para responden. Hasil dari validasi ini akan menjadi inputan bagi penelitian kami sehingga partisipasi Bapak akan sangat bermanfaat bagi penelitian ini.

Terima kasih banyak atas partisipasi bapak dalam penelitian ini. Semoga Tuhan membalas kebaikan bapak dan selalu memudahkan urusan bapak kedepannya.

Salam hangat,

Naufal Raihan Noly (5214100062)

Program Sarjana Jurusan Sistem Informasi

Institut Teknologi Sepuluh November

2018

Petunjuk Kuisisioner:

Dalam kuesioner kedua ini, para pakar/responden diminta untuk memberikan *feedback* terkait pendapat yang telah diberikan. Schmidt (1997) menyatakan bahwa tanpa meninggalkan tahap ini, tidak dapat diklaim bahwa indeks terintegrasi yang telah dibuat valid. Para pakar dapat merevisi dan mengganti pernyataan yang telah dikemukakan hingga mengganti keputusan Ya/Tidak pada faktor yang belum mencapai konsensus. Berikut adalah hasil dari kuesioner iterasi 1 menurut para pakar yang terlibat:

Tabel 1 Hasil Kuesioner Iterasi 1

No	Faktor	Konsensus		Keterangan
		Target	Ketercapaian	
Dimensi <i>Strategy</i>				
1	Vision and Mission	80%	100%	5 dari 5 pakar setuju
2	Goals / Objectives	80%	100%	5 dari 5 pakar setuju
3	Strategic IT Plans	80%	80%	4 dari 5 pakar setuju
Dimensi <i>Structure</i>				
4	Formalization	80%	100%	5 dari 5 pakar setuju
5	Size	80%	60%	3 dari 5 pakar setuju
6	Chief Information	80%	80%	4 dari 5 pakar setuju

	Officer (CIO) Position			
Dimensi Systems				
7	IT Infrastructure	80%	100%	5 dari 5 pakar setuju
8	Business Processes	80%	100%	5 dari 5 pakar setuju
9	Data	80%	80%	4 dari 5 pakar setuju
Dimensi Style/Culture				
10	Organizational Culture	80%	80%	4 dari 5 pakar setuju
11	Top Management Support	80%	100%	5 dari 5 pakar setuju
12	Communication	80%	100%	5 dari 5 pakar setuju
Dimensi Staff				
13	Human Resource Management	80%	80%	4 dari 5 pakar setuju
14	Training and Education	80%	80%	4 dari 5 pakar setuju
15	Project Team	80%	100%	5 dari 5 pakar setuju
Dimensi Skills				
16	Management's Skills	80%	80%	4 dari 5 pakar setuju

17	IT Staff's Skills	80%	80%	4 dari 5 pakar setuju
18	User's Skills	80%	60%	3 dari 5 pakar setuju
Dimensi <i>Shared Value/Superordinate Goals</i>				
19	Project Champion	80%	80%	4 dari 5 pakar setuju
20	Company Wide Commitment	80%	80%	4 dari 5 pakar setuju
21	Shared Beliefs	80%	80%	4 dari 5 pakar setuju

Untuk mencapai konsensus, diperlukan 4 pakar yang menyetujui faktor tersebut. Dari tabel 1, terdapat 2 faktor yang belum mencapai konsensus, yaitu faktor Size dari Dimensi *Structure* dan faktor User's Skills dari dimensi *Skills*. Para pakar dapat mempertimbangkan kembali pernyataan maupun pilihan Ya/Tidak pada kedua faktor ini jika dirasa perlu adanya perbaikan. Jika pakar tidak ingin merevisi, dapat memberikan catatan pernyataan tambahan untuk memperkuat pendapat yang telah dikemukakan.

Lembar Pernyataan

1. Faktor *Size*, meliputi:

- Jumlah Karyawan
- Pendapatan tahunan
- Tersedianya sumber daya manusia dan keuangan yang ditugaskan ke dalam proyek

Pendapat pakar lain:

- *Size* tidak menentukan, karena volume/kapasitas Odoo dalam implementasi tidak ditentukan banyak/tidak nya karyawan.
- *Size* dibutuhkan juga karena ini juga merupakan tolok ukur sehat tidaknya perusahaan tersebut.
- Odoo tidak membatasi jumlah user yg akan meng-akses / memakai. volume/ capacity sebuah company /factory biasanya merujuk pada "jumlah-karyawan". sebagai komparasi, ERP tools yang lain (yg berbayar), pasti akan "membatasi" jumlah pemakai, sedangkan Odoo tidak ada batasan jumlah user. ada kasus dimana perusahaan dengan jumlah employee 45000 dengan pendapatan (income) per tahun 3,1 T ketika di implementasikan ERP system, tidak pernah bisa. keberhasilan "Implementasi Odoo" /

ERP system tidak berdasarkan dari capital / besar kecil pendapatan sebuah perusahaan.

- Karena size terkait dengan performance yg bisa di setting secara minimum requirement. Yang terpenting dalam implementasi adalah komitmen, size dapat diukur setelah diketahui transaksi berjalan. Artinya setelah go live. Size merupakan bagian dari pra sarana lokasi implement. Setiap implement perlu metode. Sebelum implement ada sizing di awal, tapi bukan suatu hal yg utama. Seperti lewat jembatan, itu sarana saja. Cara melewatinya itu metode. Seperti kita memperkirakan segala resiko sebelum melewatinya.
- ERP akan dibutuhkan apabila perusahaan itu masih berkembang, karena kalau masih start up atau belum berkembang dalam konteks jumlah karyawannya masih di bawah 30 dia bisa saja dengan excel, accurate, zahir, myobit dan teman temannya itu masih bisa selesai sebenarnya sistemnya. Tapi kalau dia sudah enhance, buka cabang baru, buka outlet baru, buka manufacturing baru, buka beberapa warehouse baru gitu ya yang membutuhkan integrasi data di antara office-office itu. Belum lagi kalau

karyawannya mobile mobile gitu kan ,berarti kan memerlukan akurasi data yang cepat sekarang. Termasuk pendapatan tahunan masuknya ke skala transaksi ya, jumlah transaksi semakin banyak, di dalam transaksi itu kan ada berapa banyak jumlah pembelian, berapa banyak jumlah PO, satu PO aja bisa multi shipment, belum transaksi penjualan, satu sales order bisa milih delivery order, dari satu sales order bisa satu invoice, satu invoice bisa milih payment. Jadi saya melihat jumlah pendapatan tahunan itu bukan sekedar omset, tapi dibelakangnya omset itu transaksi itu di manage.

Jawaban Kuisisioner 1	Revisi Jawaban

Catatan:

--

2. Faktor *User's Skills*, meliputi:

- Adanya kemampuan interpersonal dari user
- Adanya kemampuan berkomunikasi dari user

- Adanya keterampilan perencanaan dari user
- Adanya keterampilan teknis dari user
- Adanya pengalaman ERP dari user
- Adanya kemampuan mengendalikan dari user

Pendapat pakar lain:

- Lebih kearah menciptakan komunikasi yang baik antar karyawan
- User skill dapat di berikan kepada user ketika training. Karena user tidak terlibat langsung dalam perencanaan sebuah project. Perencanaan ada pada konsultan implementor dan pimpinan project
- User juga harus tahu, kalau user sama sekali belum paham pegang ERP, belum pernah system sama sekali itu juga agak keberatan kalau dikasih yang kaya gitu. Makanya juga ditanyakan, sudah punya pengalaman di mana pegang system, kalau implementasi dalam konteks trainingnya itu dikasih train to trainer mereka yang harus bisa manage tim nya kan, kan mereka yang lebih paham, tentang kondisi orangnya, kondisi skillnya.
- User hanya perlu manual instruksi utk mengoperasikan sebuah model operasi. Makanya dalam design sebuah system

ada yg ahli di dalam tampilan interface UI/UX. UX adalah user experience. Bagaimana system ini membutuhkan pengalaman dalam mengoperasikannya. UI adalah user interface. Untuk memberikan ruang kepada user dalam menyampaikan perintahnya (CRUD). Memang akan meningkatkan keberhasilan implementasi odoo jika user tersebut memiliki pengalaman lebih dalam hal erp, tetapi bukan menjadi hal yang utama. Untuk memahami ERP perlu mengikuti project dan lulus sertifikasi, tapi skill ini hanya utk konsultannya.

Jawaban Kuisisioner 1	Revisi Jawaban

Catatan:

--

_____, _____ 2018

Validator

(.....)

Lampiran B.2 Pakar A**Faktor *Size***

Jawaban Kuisisioner 1	Revisi Jawaban
Ya	Ya

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

Faktor *User's Skills*

Jawaban Kuisisioner 1	Revisi Jawaban
Tidak	Tidak

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

Lampiran B.3 Pakar B

Faktor Size

Jawaban Kuisioner 1	Revisi Jawaban
Ya	Ya

Catatan:

“Jumlah employee tidak berpengaruh, tetapi jumlah user login yang memengaruhi potensi keberhasilan implementasi. Odoo di design untuk membantu fungsi bisnis yang kompleks, bisa terwakili oleh jumlah transaksi, jumlah user login, jumlah produk item, jumlah warehouse/cabang yang banyak, hal ini memengaruhi performa, baik dari sisi access security bagi seluruh user login, dan juga memerlukan strategi helpdesk jika jumlah user yang banyak berpotensi human error yang lebih tinggi dibandingkan dengan jumlah user yang sedikit.”

Faktor User's Skills

Jawaban Kuisioner 1	Revisi Jawaban
Ya	Ya

Catatan:

“Faktor user skill, sangat mepengaruhi keberhasilan implementasi dan keberhasilan performa odoo.

- Jika data yang dimasukkan tidak valid, maka hasil informasinya pun tidak valid*
- Jika tidak memiliki kemampuan pengendalian, maka seluruh transaksi akan tidak berkontribusi terhadap penyajian informatif yang strategis bagi pembuat keputusan.*
- Kemampuan teknis diperlukan, apabila adan transaksi yang harus di revisi, sementara dalam Odoo seluruh transaksi yang sudah di approved harus memiliki prosedur khusus.*

•Kemampuan komunikasi sangat diperlukan dalam implementasi ERP dalam Odoo, karena ERP mengandung banyak fungsi bisnis, sehingga bisa dipastikan banyak PIC yang terlibat dalam system, sehingga komunikasi harus lancar dan cepat di pahami, sehingga transaksi yang masuk kedalam ERP adalah transaksi yang terupdate dari informasi/kebijakan terbaru..”

Lampiran B.4 Pakar C

Faktor Size

Jawaban Kuisioner 1	Revisi Jawaban
Tidak	Tidak

Catatan:

“Semua user yang terlibat dalam pengoperasian ERP pada dasarnya memerlukan panduan. Panduan ini tidak melihat pada latar pendidikan usernya. Saat SOP dan Manual Instruksi tersedia dan tersosialisasi dengan baik maka System ERP dapat berjalan dengan baik pula.”

Faktor User's Skills

Jawaban Kuisioner 1	Revisi Jawaban
Tidak	Tidak

Catatan:

“Latar belakang pendidikan user tidak memengaruhi suksesnya implementasi, walaupun user tersebut sudah pengalaman di tempat bekerja sebelumnya. Karena di setiap perusahaan memiliki standarisasi dalam pengoperasian yang berbeda. Artinya beda perusahaan beda pula SOP dan Manual Instruksinya, karena bisnis prosesnya belum tentu sama”

Lampiran B.5 Pakar D

Faktor Size

Jawaban Kuisisioner 1	Revisi Jawaban
Tidak	Tidak

Catatan:

“Saya tidak setuju pada pendapat : company sehat = banyak karyawan, company tidak sehat=sedikit karyawan atau company sehat= omzetnya banyak, sedangkan company tidak sehat = sedikit omzetnya. Sehat tidak nya company bisa dilihat dari laporan ‘Neraca’. Tidak bergantung pada sedikit/banyaknya karyawan atau sedikit/ banyaknya capital/omzet. Kemudian, perusahaan startup tidak perlu ERP? Hanya cukup zahir dll? Sempit sekali pengertian tentang ERP System pada person yang menyampaikan ini dan masih belum paham apabila ERP system saat ini ada yang ‘Free’. Goal dari implementasi ERP-system di sebuah perusahaan adalah terciptanya integrasi data mulai dari Sales, Purchase, Warehouse, Manufacture, Accounting dan HRD. Perusahaan walaupun masih startup tetap memerlukan integrasi data dari seluruh transaksinya.”

Faktor User’s Skills

Jawaban Kuisisioner 1	Revisi Jawaban
Ya	Ya

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

Lampiran B.6 Pakar E

Faktor *Size*

Jawaban Kuisioner 1	Revisi Jawaban
Ya	Ya

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

Faktor *User's Skills*

Jawaban Kuisioner 1	Revisi Jawaban
Ya	Ya

Catatan:

“Khusus di Departemen IT dan sisi Management yang dibutuhkan keterampilan dalam hal melakukan perencanaan penerapan ERP. Terutama di sisi Management dibutuhkan skill khusus dalam mengendalikan dan merencanakan transformasi dari sistem lama ke sistem baru (ERP). Change Management pasti akan terjadi dan ini Management harus siap terhadap banyak tantangan salah satu tantangan yang berat adalah resistensi user yang tidak mau berubah dari sistem lama (tidak bisa move on). Jika User memiliki skill pernah pakai system ERP akan lebih baik tetapi tidak menjadi syarat yang bersifat mandatory dalam hal ini. User Skill bisa ditingkatkan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan memberikan training, ikut pelatihan baik secara pribadi maupun via perusahaan.”

Lampiran C**Lampiran C.1 Kuesioner Ketiga****KUESIONER KETIGA**

Bapak yang terhormat,

Terima kasih atas partisipasinya pada kuesioner tahap kedua yang dilakukan sebelumnya. Saat ini data yang diberikan pada kuesioner pertama sudah selesai dianalisis. Pada kuesioner tahap ketiga ini akan dilakukan penilaian atas faktor-faktor yang telah mencapai konsensus. Penilaian disini bertujuan untuk mengetahui seberapa penting/berpengaruh faktor tersebut dalam implementasi Odoo.

Responden diharapkan untuk memberikan nilai dari skala 1 (sangat tidak penting/tidak berpengaruh) hingga 5 (sangat penting/berpengaruh) untuk setiap faktor yang telah konsensus. Responden juga diminta untuk memberikan alasan/ Pernyataan yang mendukung penilaian yang diberikan. Hasil dari penilaian ini akan menjadi inputan bagi penelitian yang dilakukan sehingga partisipasi Bapak akan sangat bermanfaat bagi penelitian ini.

Terima kasih banyak atas partisipasi bapak dalam penelitian ini. Semoga Tuhan membalas kebaikan bapak dan selalu memudahkan urusan bapak kedepannya.

Salam hangat,

Naufal Raihan Noly (5214100062)

Program Sarjana Jurusan Sistem Informasi

Institut Teknologi Sepuluh November

2018

Petunjuk Kuesioner:

Dalam kuesioner ketiga ini, para pakar/responden diminta untuk menilai seberapa penting/berpengaruh sebuah faktor dalam menentukan keberhasilan implementasi Odoo. Penilaian faktor dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala yang digunakan pada penelitian ini dimulai dari 1 untuk sangat tidak penting/sangat tidak berpengaruh (STS), 2 untuk tidak penting/tidak berpengaruh (TS), 3 untuk netral (N), 4 untuk penting/berpengaruh (S) hingga 5 untuk sangat penting/sangat berpengaruh (SS) dalam implementasi Odoo. Responden diminta untuk memberikan tanda centang/*check* (✓) pada kolom jawaban yang dirasa sesuai dengan tingkat kepentingan/pengaruh pada implementasi Odoo. Responden juga diminta untuk memberikan catatan/ Pernyataan/alasan untuk memperkuat jawaban penilaian yang diberikan.

Lembar Pernyataan

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Vision and Mission					

Adanya visi dan misi yang terdokumentasi dari proyek ERP, sejauh mana visi dan misi proyek ERP telah dipahami dengan baik di seluruh organisasi hingga adanya rencana bisnis yang termasuk dalam justifikasi untuk investasi.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
2	Goals / Objectives					

Adanya tujuan yang telah ditetapkan dengan hati-hati dan sasaran / tujuan yang terukur dari sistem ERP, tingkat tujuan proyek ERP telah dipahami dengan baik di seluruh organisasi, lingkup proyek yang terdefinisi dengan hati-hati hingga milestone yang realistis dan dapat dicapai untuk proyek ERP.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
3	Strategic IT Plans					

Adanya rencana TI strategis yang terus berlanjut dan terkini dan pedoman yang tertulis untuk menyusun rencana strategis TI dalam organisasi, ada tingkatan dimana sistem teknologi informasi perusahaan mendukung tujuan strategis perusahaan serta tingkat di mana manajemen puncak dilibatkan dalam rencana strategis TI hingga adanya masukan dari semua bidang fungsional terhadap rencana strategis TI.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
4	Formalization					

Tingkat di mana aturan dan prosedur telah didokumentasikan dengan jelas dan telah dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan hingga sejauh mana peraturan dan prosedur telah diketahui oleh semua karyawan.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
5	Chief Information Officer (CIO) Position					

Adanya CIO (Chief Information Officer) yang diberdayakan dalam organisasi dan melapor langsung ke CEO (Chief Executive Officer) hingga peran strategis dari CIO (Chief Information Officer) dalam organisasi.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
6	IT Infrastructure					

Adanya infrastruktur hardware, perangkat lunak dan aplikasi hingga infrastruktur jaringan yang memadai.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
7	Business Processes					

Adanya proses bisnis yang telah terdokumentasi, perbaikan proses bisnis hingga adanya pemahaman dan persepsi proses bisnis antar departemen.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
8	Data					

Adanya data yang berkualitas tinggi dan akurat, struktur yang data diubah menjadi satu hingga adanya metode pengendalian kualitas data.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
9	Organizational Culture					

Adanya budaya belajar, pengembangan, pengambilan keputusan partisipatif, pembagian kekuasaan, adanya toleransi terhadap konflik dan budaya risiko hingga adanya dukungan dan kolaborasi budaya.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
10	Top Management Support					

Sejauh mana kebutuhan akan sumber daya pendukung ERP jangka panjang diakui oleh manajemen, tingkat di mana manajer fungsional rela menetapkan sumber daya untuk proyek ERP sesuai kebutuhan, tingkat di mana manajemen eksekutif sangat antusias terhadap kemungkinan ERP hingga tingkat dimana semua tingkat manajemen mendukung keseluruhan tujuan proyek ERP.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
11	Communication					

Adanya arus informasi yang mengalir dengan bebas dalam organisasi, adanya cakupan, tujuan, dan strategi manajemen perubahan, dalam rencana komunikasi hingga sejauh mana kebijakan informasi secara terbuka dan jujur dikomunikasikan kepada pengguna.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
12	Human Resource Management					

Adanya mekanisme yang tepat untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, mendidik dan mempertahankan tingkat moral dan memotivasi karyawan yang tinggi di antara mereka, adanya karyawan yang lebih muda dalam organisasi dengan tingkatan yang tinggi hingga adanya karyawan berpendidikan lebih tinggi dalam organisasi dengan tingkatan yang tinggi.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
13	Training and Education					

Adanya perencanaan untuk fasilitas pelatihan ERP, strategi pendidikan dan pelatihan yang jelas, kebutuhan pelatihan yang teridentifikasi, program pelatihan formal untuk memenuhi persyaratan pengguna sistem ERP, materi pelatihan yang disesuaikan untuk setiap pekerjaan tertentu, menargetkan seluruh tugas bisnis, tidak hanya layar ERP dan laporan dengan materi pelatihan hingga tingkat di mana pengguna telah dilatih dalam keterampilan sistem ERP dasar.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
14	Project Team					

Adanya pengetahuan bisnis dan teknis ke dalam tim proyek, tim proyek yang seimbang, kooperatif, lintas fungsional dan penuh waktu, anggota tim proyek yang diberdayakan hingga tingkat di mana kinerja tim proyek cukup dikompensasikan serta memiliki pengalaman sebelumnya dalam proyek TI besar.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
15	Management's Skills					

Adanya kemampuan pada tingkat manajemen dalam berkomunikasi, mengendalikan, kepemimpinan, perencanaan, manajemen TI hingga kemampuan interpersonal.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
16	IT Staff's Skills					

Adanya kemampuan pada IT Staff dalam berkomunikasi, mengendalikan, kepemimpinan, perencanaan, manajemen TI hingga kemampuan interpersonal.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
17	Project Champion					

Adanya pemimpin proyek yang telah dipilih dengan tepat dalam organisasi, memiliki kompetensi bisnis, teknis, pribadi, dan manajerial hingga adanya pemimpin proyek dengan tingkat pejabat tinggi di dalam organisasi.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
18	Company Wide Commitment					

Sejauh mana proyek akan mendukung semua segmen fungsional dalam organisasi, sejauh mana tujuan keseluruhan organisasi lebih disukai daripada sasaran segmen individu hingga sejauh mana keterlibatan dan partisipasi personil dalam proyek terjamin.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
19	Shared Beliefs					

Sejauh mana karyawan percaya pada manfaat sistem ERP, sejauh mana tim manajemen mempercayai manfaat system hingga sejauh mana karyawan dan manajemen percaya pada manfaat sistem dan sejenisnya.

Catatan/Pernyataan/Alasan:

--

_____, _____ 2018

Validator

(.....)

Lampiran C.2 Pakar A

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Vision and Mission				✓	

Catatan:

“Visi & Misi sangat menentukan bentuk bisnis dan bisnis proses yang akan dilakukan di perusahaan.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
2	Goals/Objectives				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
3	Strategic IT Plans				✓	

Catatan:

“IT strategis bertujuan untuk dapat memprediksi selain kebutuhan IT juga budget yang diperlukan dalam kurun waktu 1 tahun, sehingga belanja IT dapat disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
4	Formalization				✓	

Catatan:

“Prosedur atau SOP harus di informasikan, di mengerti dan dilaksanakan oleh karyawan di diseluruh perusahaan. Hal ini untuk menjadi patokan Rule of the Game karyawan.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
5	Chief Information (CIO) Position					✓

Catatan:

“Fungsi CIO menjadi sangat penting ketika semua data sudah menjadi single data source dan harus dijadikan bentuk report baik grafik maupun informatorial tertulis perusahaan. Di era digitalisasi saat ini fungsi CIO harus ada.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
6	IT Infrastructure					✓

Catatan:

“Infrastruktur merupakan pondasi dari IT untuk dapat meletakkan aplikasi dan sistem yang akan di bangun nantinya.

Saat ini fungsi infrastruktur dapat di sajikan melalui pelayanan cloud (Azure, dll) dan beberapa hardware penunjang IOT(Internet of Things) yang ekonomis seperti raspberry P, dll.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
7	Business Process					✓

Catatan:

“Seluruh pekerjaan mutlak memiliki Bisnis proses.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
8	Data				✓	

Catatan:

“Data berkualitas tinggi tergantung dari seberapa rajin input dan maintenance data. Semakin rigid data yang di perlukan semakin banyak role matrix input data di perusahaan.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
9	Organizational Culture			✓		

Catatan:

“Menyangkut perilaku karyawan yang perlu penjelasan tentang perlunya perubahan.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
10	Top Management Support				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
11	Communication				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
12	Human Resource Management				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
13	Training and Education			✓		

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
14	Project Team				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
15	Management's Skills				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
16	IT Staff's Skills			✓		

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
17	Project Champion				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
18	Company Wide Commitment			✓		

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
19	Shared Beliefs			✓		

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

Lampiran C.3 Pakar B

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Vision and Mission					✓

Catatan:

“Sangat penting dalam memutuskan visi dan misi sebagai guideline utama dalam menentukan arah dan langkah-langkah utama pencapaian keberhasilan proyek implementasi ERP.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
2	Goals/Objectives					✓

Catatan:

“Sangat penting untuk menentukan pencapaian akhir dalam serangkaian kegiatan Proyek Implementasi ERP, sehingga fokus dalam pencapaian Goals dan Objective sebagai hal

mendasari dari penyelesaian persoalan yang harus dicapai dapat diselesaikan dalam proyek implemetasi ERP.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
3	Strategic IT Plans					✓

Catatan:

“Sangat Setuju, karena peran Strategis IT Plans menjadi salah satu kunci keberhasilan Project ERP, dimana kebutuhan akan IT sangat dominan. Variable yang harus tercermin dalam Strategis IT Plan adalah :

- 1. Jumlah users yang teregistrer kedalam ERP (penentuan spesifikasi server)*
- 2. Jumlah Aplikasi management system yang akan diimplementasikan (penentuan spesifikasi server)*
- 3. Lokasi users yang tersebar di berbagai daerah/negara (penentuan strategi IT networking)*

Security policy issues terkait ketiga hal diatas (penentuan strategi security dan Firewall).”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
4	Formalization					✓

Catatan:

“Sangat setuju, semakin banyak prosedur yang telah terdokumentasi dan telah dipakai untuk dilaksanakan didalam ERP system, akan semakin baik dalam hal efisiensi

waktu implementasi (timeline), dan efektif dalam melakukan konfigurasi ERP (efektif), karena dianggap kebutuhan detail sudah jelas.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
5	Chief Information (CIO) Position					✓

Catatan:

“CIO disini, mungkin yang saya bayangkan adalah peran dari Project Manager dari internal yang harus disiapkan yang berperan sangat penting dalam hal menjaga efektifitas dan efisiensi untuk memastikan proyek ERP berjalan sesuai dengan Visi, Misi, dan Goals/Objectives. Karena seringkali dalam pelaksanaan implementasi, banyak hal yang muncul dan merasa perlu untuk diimplementasikan, tetapi belum tentu itu merupakan hal-hal yang mendukung ke arah Goals/Objectives nya. Peran melakukan komunikasi dengan CEO diharapkan menghasilkan keputusan yang memberikan solusi terhadap hal-hal yang menjadi kendala dalam pencapaian Goals/Objective-nya.

Tetapi jika yang dimaksud adalah CIO dengan peran yang sebenarnya, maka untuk perusahaan dengan level Middle-Low Company, posisi ini kebanyakan tidak ada. Untuk perusahaan berskala besar, CIO seringkali berperan juga sebagai Project Manager.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
6	IT Infrastructure					✓

Catatan:

“Sangat penting, karena IT Infrastruktur sebagai Platform (media utama) untuk menjalankan ERP system. IT Infrastructure merupakan turunan dari hasil perencanaan Strategic IT Plan.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
7	Business Process					✓

Catatan:

“Sangat penting, karena keberadaan ERP, diharapkan dalam mengefektifkan suatu proses bisnis, terutama proses bisnis antara departement yang sering menjadi kendala dalam pelaksanaannya. sehingga perlu di sepakati dan harus di Formalisasikan kedalam bentuk prosedur standar.

Kendala yang paling besar datang dari Proses Bisnis yang belum tertuang dalam dokumentasi dan belum terformalisasi serta belum mendapatkan persetujuan dari pejabat perusahaan terkait.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
8	Data					✓

Catatan:

“Sangat setuju, Data merupakan masukan (input) kedalam ERP System, kemudian ERP sistem melakukan proses berdasarkan Proses Bisnis yang telah terdokumentasi dan terformalisasi serta telah disetujui oleh pejabat perusahaan, kemudian ERP akan menghasilkann informasi yang berkualitas tinggi dan akurat.

Jadi jika data yang dimasukkan tidak valid maka keluaran informasinya juga menjadi tidak valid. Data yang valid adalah data yang benar, apa adanya, dan realtime. Data Realtime, juga menjadi kunci utama dalam ERP. Menurut saya, keberhasilan penerapan ERP adalah apabila ERP memberikan informasi yang Valid dan Realtime. Sepanjang belum realtime, meskipun valid, maka proyek ERP belum bisa dianggap berhasil dalam penerapannya.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
9	Organizational Culture				✓	

Catatan:

“Setuju, budaya belajar menjadi kesuksesan dalam pelaksanaan ERP, mulai dari perencanaan perbaikan terhadap proses bisnis yang ada, pelaksanaan training. Dalam proyek implementasi ada 1 fase yang namanya As Is Analysis, dimana keluaran dari hasil proses ini adalah GAP Analysis.

GAP Analysis secara sederhananya adalah dokumen yang berisi temuan perbedaan antara proses bisnis yang berjalan saat ini, dibandingkan dengan proses bisnis yang diharapkan dalam ERP system. Dalam hal ini budaya pembelajaran, artinya seluruh karyawan yang terkait sangat dibutuhkan partisipasinya dalam memahami hal-hal baru terutama dalam proses bisnis ERP.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
10	Top Management Support					✓

Catatan:

“Sangat Setuju, hal ini juga menjadi salah satu kunci, tetapi kebutuhan SDM dalam implementasi hanya diperlukan selama penerapan ERP dilaksanakan. Hal ini dimaksudkan agar SDM internal yang terlibat dalam tim, dalam memberikan informasi detail secara cepat dan bertanggung jawab, memberikan data-data yang valid yang diperlukan dalam proyek ERP, serta sebagai PIC yang melakukan komunikasi dan koordinasi kepada seluruh karyawan didalam departementnnya terhadap hal-hal perubahan perbaikan yang akan terjadi.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
11	Communication					✓

Catatan:

“Sangat setuju, hal ini sangat penting, karena SDM yang terlibat didalam proyek ERP tidaklah sedikit. bukan hanya SDM yang terlibat, tetapi dampak dari hal proyek ERP adalah untuk dapat diterapkan oleh seluruh karyawan. Oleh karenanya komunikasi juga menjadi peran penting dalam rangka memastikan seluruh karyawan yang terlibat mengetahui hal-hal yang harus dilakukan oleh masing-masing SDM agar Goals/Objectives tercapai dengan kerjasama dari seluruh pihak dalam Proyek ERP.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
12	Human Resource Management					✓

Catatan:

“Sangat penting memiliki karyawan yang berkualitas dan memiliki moral serta motivasi karyawan yang tinggi untuk menunjang implementasi dan penggunaan ERP. Berdasarkan pengalaman ERP akan mendapat banyak hambatan jika karyawannya tidak memiliki kualitas dan untuk karyawan yang tidak mudah akan sulit untuk menerima ERP karena termasuk

ilmu IT (rata-rata karyawan yang sudah cukup umur kebanyakan gaptek)."

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
13	Training and Education				✓	

Catatan:

"Penting untuk membuat rencana pelatihan ERP, gunanya untuk memastikan bahwa setiap pengguna ERP memiliki pengetahuan dan skill yang seimbang dalam menjalankan ERP. ERP menuntut pengguna untuk memahami bisnis proses didalam departementnya serta dituntut untuk mengetahui bisnis proses yang terkait dengan departementtnnya (sistem terintegrasi).

Pelatihan ini juga menjadi solusi apabila dalam perusahaan melakukan kebijakan terkait dengan bisnis proses, sehingga training menjadi media untuk menjelaskan mengenai kebijakan terbaru dan penerapannya dalam ERP."

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
14	Project Team				✓	

Catatan:

"Project Team menjadi salah satu hal yang sangat penting sebagai faktor keberhasilan dalam mengimplementasikan ERP dan menjalankan ERP. Project team harus terdiri dari beberapa

employee yang paling menguasai bisnis proses secara detail, baik mengenai prosedur maupun kebijakan yang berlaku, serta memahami pelaksanaannya dalam ERP, sehingga harus mampu menjawab dan memberikan solusi atas setiap pertanyaan dan kendala yang dihadapi oleh seluruh user ERP.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
15	Management's Skills					✓

Catatan:

“Sangat penting, karena hasil akhir dalam penggunaan ERP adalah harus memberikan informasi yang akan dikonsumsi oleh tingkat manajemen yang digunakan sebagai dasar untuk melakukan pengawasan, pengendalian dan alat komunikasi bersifat data yang telah diinput oleh seluruh lini dibawahnya. Sehingga management juga harus mampu menggunakan ERP dalam hal mendapatkan informasi berupa laporan atau analisis.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
16	IT Staff's Skills				✓	

Catatan:

“Setuju, karena dalam ERP kebanyakan tim IT yang perlu menguasai tentang ERP, tidak hanya mengenai server dan networking, tetapi juga dituntut untuk mengerti bisnis proses di

setiap departement yang terimplementasi dalam ERP. Mampu menghitung beban yang dilakukan oleh perangkat IT dan network-nya sehingga mampu memberikan antisipasi serta mampu mengendalikan perangkat IT dan IT Network guna menunjang performa dari ERP yang sedang digunakan.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
17	Project Champion					✓

Catatan:

“Sangat diperlukan, guna mengendalikan project Visi, Misi dan Goals yang harus dicapai dalam project, serta juga harus dapat mengendalikan project timeline, Project progress dan semua kendala yang muncul selama proses implementasi dan selama EPR digunakan. Sehingga diperlukan skill yang menunjang baik dari sisi bisnis proses maupun teknis, serta juga sangat diperlukan mengenai personal skill dan kemampuan manajerial untuk mengelola proyek yang melibatkan banyak SDM dari lintas departemen.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
18	Company Wide Commitment					✓

Catatan:

“Kalau membahas mengenai proyek akan mendukung semua segmen fungsi dalam organisasi, hal ini sangat tergantung dari Goals dan Scope of Work yang direncanakan dalam tahap

perencanaan. Jika mengenai Goals, ERP harus tegas mengacu kepada kebutuhan organisasi, kepentingan individu perlu di periksa apakah berdampak terhadap peningkatan System ERP, jika YA maka perlu dipertimbangkan untuk di realisasikan.

Tetapi komitmen dari seluruh bagian yang termasuk dalam Goals, wajib mendukung suksesnya implementasi ERP, karena hasilnya baru akan terasa setelah beberapa data yang valid sudah masuk kedalam ERP, umumnya data 1 tahun baru bisa dianalisis.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
19	Shared Beliefs					✓

Catatan:

“Hal ini sangat penting, karena pada dasarnya ERP harus bisa menjadi akan memberikan manfaat bagi perusahaan umumnya dan karyawan (user) pada khususnya, dalam hal peningkatan efektifitas (dari sisi waktu) dalam melakukan kegiatannya sehari-hari yang terkait dengan pencatatan dari dalam serangkaian bisnis proses nya.

Sehingga perlu di jelaskan Target peningkatan efektifitas dan target pencapaian efektifitas yang akan dicapai. Hal ini akan memotivasi karyawan yang berfikir positif terhadap semua perubahan perbaikan yang akan dilakukan, maka karyawan (user) baru akan dapat mendukung.”

Lampiran C.4 Pakar C

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Vision and Mission					✓

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
2	Goals/Objectives					✓

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
3	Strategic IT Plans					✓

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
4	Formalization				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
5	Chief Information (CIO) Position			✓		

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
6	IT Infrastructure					✓

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
7	Business Process					✓

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
8	Data					✓

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
9	Organizational Culture				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
10	Top Management Support				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
11	Communication				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
12	Human Resource Management			✓		

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
13	Training Education and				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
14	Project Team					✓

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
15	Management's Skills				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
16	IT Staff's Skills			✓		

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
17	Project Champion				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
18	Company Wide Commitment				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
19	Shared Beliefs				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

Lampiran C.5 Pakar D

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Vision and Mission				✓	

Catatan:

“Berpengaruh, karena kalau sebuah factory/company/unit bisnis tidak punya visi misi, menurut saya basic banget, cukup kacau kalau tidak ada visi misinya”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
2	Goals/Objectives				✓	

Catatan:

"Menyambung visi misi, setelah itu mereka menetapkan suatu tujuan. Artinya mereka paham sekali ketika odoo itu diimplementasikan di unit bisnis mereka, mereka akan dapatkan semacam rapid information, anywhere, anytime dan kemudian akurasi data yang diolah oleh Odoo itu sendiri. Jadi Goal disini berpengaruh."

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
3	Strategic IT Plans				✓	

Catatan:

“Contohnya ada factory yang dimana mereka secara daily tidak memperhatikan kalau komputer itu pake pentium yang lama atau yang high end. Owner/top management ada yang tidak peduli, yang penting jalan. Tapi kalau ada yang punya strategi IT, mereka bahkan membudgetkan IT secara yearly, nah budget IT macam-macam, bisa untuk upgrade dan kebutuhan lainnya. Mereka care terhadap perkembangan teknologi. Diperusahaan itu jelas bahwa kepedulian terhadap IT-nya tinggi.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
4	Formalization			✓		

Catatan:

“Formalization didalam koridor implementasi Odoo, menurut saya oke. Kalau ada semakin baik, kalau tidak ada pun tidak masalah, karena secara tidak langsung dalam implementasi odoo kalau blm punya SOP maka akan terbentuk dengan sendirinya dari Odoo. Jadi istilahnya flow bisnisnya sudah sesuai dengan flow bisnis internasional. Contohnya marketing, awalnya marketing itu sembarangan catat manual dengan tangan, terima pesanan dan lain-lain dicatat sembarang tempat. Tapi dengan adanya Odoo, kita harus input ini itu sehingga terbentuk SOP-nya itu sendiri, ketika disave informasi ini otomatis ke bagian-bagian lain. Jadi istilahnya SOP bahkan sampai manufactur, di Odoo kan ada detail sampai work center.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
5	Chief Information (CIO) Position		✓			

Catatan:

“Jadi Odoo ketika diimplementasikan, implementator harus memberikan seluruh informasi apa yang Odoo bisa dan tidak bisa. CIO ini yang saya lihat mereka mempunyai tugas seperti merawat Odoo, merawat server. Menurut saya setelah implementasi tidak berpengaruh karena Odoo itu sendiri satu hal yang stable, dan walaupun mereka tidak punya tenaga IT lokal, mereka tetap kontak dengan implementator, sehingga CIO kalau menurut saya tidak berpengaruh. Karena Odoo itu udah berjalan dengan sendirinya pada tiap-tiap level yang telah direncanakan.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
6	IT Infrastructure				✓	

Catatan:

“Karena bagaimanapun ringannya odoo, sebaiknya tidak dengan server yang apa adanya. Kalau saya bilang ini kan infrastrukturnya yang memadai. Misal kita implementasi Odoo ternyata LAN dan WiFinya mereka belum ada, ada 2 opsi yaitu bisa dipasang di cloud jika hardware mereka belum memadai dan on premise itu ada secara fisik di tempat. Kalau on premise,

kita hitung berapa daya, user dan segala kebutuhan pendukung lainnya.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
7	Business Process			✓		

Catatan:

“Netral, karena belum tentu sebuah unit bisnis itu punya flow bisnis yang paten/telah disepakati bersama di setiap sektor yang ada di perusahaan itu. Misal dari sales trus purchasing, warehouse dan manufacture itu belum tentu punya proses bisnisnya. Nah dengan hadirnya Odoo secara tidak langsung mereka punya. Misalnya orang gudang ada perintah produksi pada 1 Juni, nah apa yang dilakukan terhadap rencana produksi ini sudah tahu. Bisnis proses ini kalau ada oke, kalau tidak ada tidak masalah, karena nanti terbentuk secara sendirinya.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
8	Data				✓	

Catatan:

“Pengaruh. Yang dimaksud dengan data yang berkualitas contohnya ketika akan membuat sebuah produk. Maka perlu adanya data kode barang, nama barang, kategori, komponen pendukung itu yang disebut data berkualitas tinggi dan akurat. Karena beberapa unit bisnis tidak mencantumkan sedetail

mungkin data dari produk yang mereka buat sehingga saya rasa kurang berkualitas kalau seperti itu.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
9	Organizational Culture				✓	

Catatan:

“Ya otomatis berpengaruh, secara psikologi terbawa. Kan biasanya banyak tuh yang pagi-pagi apel lalu yel-yel nah sedikit banyak berpengaruh terhadap mentalitas karena dilakukan berulang-ulang. Nah itu saat implementasi Odoo itu berpengaruh. Mereka terbawa karena tugas hariannya harus pakai Odoo, dan Odoo itu sendiri strict. Ketika mereka mau rekayasa, itu tidak bisa, just do it saja. Apa yang akan dihasilkan adalah report, dan tidak perlu ragu karena akurat. Hampir mirip dengan SOP dan proses bisnis tadi, secara otomatis Odoo membantu membentuk organizational culture di perusahaan tersebut.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
10	Top Management Support				✓	

Catatan:

“Sangat penting, karena saya sendiri sudah mengalami. Dengan top management yang hanya merasa punya uang,

mampu beli tanpa dia sendiri terlibat dalam awareness implementasi akan jauh berbeda dengan yang sangat aware.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
11	Communication				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
12	Human Resource Management				✓	

Catatan:

“Salah satu sub-modul HR di Odoo sudah mengenal KPI (Key Performance Indicator). Fungsinya ketika ini sudah berjalan dengan baik, top management akan dengan mudah melakukan promosi/demosi. Kalau promosi naik jabatan, tambahan gaji sedangkan demosi dipindah tugas ke bagian lain, dll. Dengan adanya KPI menjadi objektif, ketika karyawan dipromosikan maka tidak ada pikiran karyawan yang dipromosikan ini dipromosikan karena dekat dengan manager/subjektif tetapi karena KPInya.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
13	Training and Education				✓	

Catatan:

“Kalau edukasi menurut saya relatif. Untuk training, pengalaman saya implementasi ada khusus fase training. Implementator duduk disamping user untuk training user untuk 1 minggu hingga 2 minggu. Ketika go live, mereka sudah tidak kaget lagi. Harus personal dan sesuai dengan divisinya masing sehingga lebih terfokus.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
14	Project Team				✓	

Catatan:

“Pengalaman saya, tim implementator itu terdiri dari 3 komponen, yaitu Business Analyst 1 orang cukup, ada Project Manager dan ada Coder. Coder ini dibagi dua ada untuk Report dan Modify Form. Untuk durasi implementasi 6-8 bulan.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
15	Management's Skills				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
16	IT Staff's Skills			✓		

Catatan:

“Odoo itu sudah didefinisikan standar dari awalnya. Jadi ketika mau go live di hari H, yang akan menjalankan (user) sudah melewati masa training, user acceptance test, dll. Ada tidak ada itu tidak berpengaruh, jadi netral.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
17	Project Champion				✓	

Catatan:

“Selama saya implementasi, lebih baik ada 2. Satu dari perwakilan implementator satunya lagi dari perwakilan klien sehingga kalau terjadi sesuatu, komunikasi jadi antar PM saja, lebih efisien.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
18	Company Wide Commitment				✓	

Catatan:

Tidak memberikan pendapat.

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
19	Shared Beliefs				✓	

Catatan:

“Makanya saya katakan tadi, karyawan sebelum implementasi karyawan itu diberikan promise sesuai apa yang odoo mampu. Ketika mau implementasi, di compare saat menggunakan odoo dan sebelum menggunakan Odoo.”

Lampiran C.6 Pakar E

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Vision and Mission				✓	

Catatan:

“Visi dan Misi penting untuk melihat arah dan tujuan ke depan dari perusahaan tersebut.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
2	Goals/Objectives					✓

Catatan:

“Sangat penting sekali dengan adanya Goals akan lebih ada rasa tanggung jawab dari semua pihak”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
3	Strategic IT Plans					✓

Catatan:

“Strategi departemen IT sangat diperlukan dalam mengambil langkah-langkah dalam hal pendokumentasian administrasi serta kemampuan team IT dalam menganalisis setiap kasus yg ada pada perusahaan tersebut.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
4	Formalization					✓

Catatan:

Tidak memberikan pendapat. *“Sangat diperlukan sebab dengan adanya SOP maka semua akan teratur rapi jika terjadi penyimpangan akan segera diketahui dan bisa dijadikan alert system bagi management.”*

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
5	Chief Information (CIO) Position				✓	

Catatan:

“Arus informasi sangat diperlukan di dalam suatu organisasi lebih baik lagi jika terjadi komunikasi 2 arah baik bottom to up maupun top to bottom”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
6	IT Infrastructure				✓	

Catatan:

“Untuk kelancaran arus informasi/data maka infrastruktur yg handal akan jauh lebih baik apalagi jika data jumlah nya besar”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
7	Business Process					✓

Catatan:

“Di dalam ERP Business Processes sangat penting, jika Business Processes nya salah atau tidak jalan maka ERP tidak akan berjalan dengan sempurna”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
8	Data					✓

Catatan:

“Data yg berkualitas sangat diharapkan baik oleh Management, Direksi maupun Owner terutama dalam mengambil keputusan yang strategis untuk perusahaan”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
9	Organizational Culture				✓	

Catatan:

“Dukungan dari semua bagian sangat dibutuhkan agar implementasi ERP bisa berjalan dengan baik”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
10	Top Management Support					✓

Catatan:

“Sangat sangat dibutuhkan terutama jika ada perubahan kebijakan dikarenakan sistem ERP berjalan (Change Management).”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
11	Communication					✓

Catatan:

“Komunikasi 2 arah sangat baik dan sangat diharapkan”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
12	Human Resource Management			✓		

Catatan:

“Kebutuhan SDM di lapangan bisa menyesuaikan sebab SDM bisa dilakukan training untuk meningkatkan skill-nya”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
13	Training Education and					✓

Catatan:

“Training dan Edukasi sangat penting dan dibutuhkan.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
14	Project Team					✓

Catatan:

“Tingkat keberhasilan suatu project implementasi ERP sangat tergantung oleh Project Team”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
15	Management’s Skills				✓	

Catatan:

“Dibutuhkan agar proses lebih lancar dan baik”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
16	IT Staff's Skills				✓	

Catatan:

“Diperlukan untuk operasional dan support pada system ERP itu sendiri.”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
17	Project Champion				✓	

Catatan:

“Pimpinan project sebaiknya cakap dalam banyak bidang agar bisa mengatur mengendalikan selama project berjalan”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
18	Company Wide Commitment					✓

Catatan:

“Kebutuhan perusahaan harus diprioritaskan di atas kepentingan apapun”

No.	Faktor	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
19	Shared Beliefs				✓	

Catatan:

“Pada level ini peran CIO sangat dibutuhkan untuk meyakinkan semua pihak”

Halaman ini sengaja dikosongkan

BIODATA PENULIS



Penulis lahir pada 4 Oktober 1996 di Jakarta. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara. Penulis menempuh pendidikan formal di sekolah mulai dari SDIF Al-Fikri, SMPN 2 Depok, SMAN 1 Depok. Setelah lulus dari SMA, penulis melanjutkan jenjang perguruan tinggi negeri di Surabaya, Departemen Sistem Informasi, Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya.

Sebagai mahasiswa penulis aktif dalam urusan akademik, non akademik maupun organisasi. Tercatat penulis pernah menjadi Staff di Departemen Kewirausahaan Himpunan Mahasiswa Sistem Informasi (HMSI) pada tahun kedua perkuliahan. Pada tahun ketiga penulis aktif sebagai Kepala Departemen Kewirausahaan Himpunan Mahasiswa Sistem Informasi (HMSI). Pada tahun keempat perkuliahan penulis bergabung di Odoo Nusantara Surabaya dan pernah menjadi volunteer pada acara yang diadakan.

Penulis menjadi salah satu finalis IndonesiaNext yang diadakan di Surabaya pada tahun 2016. Dalam kepanitiaan, penulis tergabung dalam kepanitiaan Information Systems Expo pada tahun 2015 dan 2016. Penulis juga telah mengikuti beberapa program pelatihan seperti LKMM TD yang diadakan oleh HMSI dan LKMM TM yang diadakan oleh BEM FTIK. Apabila ingin menghubungi penulis dapat mengirim email melalui naufalraihan.n@gmail.com.